I PRÊMIO SER HUMANO

A NOVA ERA DA GESTÃO DE PESSOAS

HOMENAGEM AS MELHORES PRÁTICAS DE GESTÃO DE PESSOAS DO CEARÁ

EDIÇÃO 2023

SUMÁRIO

1-INTRODUÇÃO.....
2-OS CASES DE SUCESSO.....
3-COMISSÃO ORGANIZADORA.....
4-APRESENTAÇÃO JANETE BEZERRA.....
5-CASES VENCEDORES DO PSH CE 2023.....
6-CASE DESENVOLVIMENTO.....
7- CASE ESG.....
8-CASE EXCELÊNCIA ORGANIZACIONAL.....
9-JOVEM TALENTO.....
10-PROFISSIONAL DE DESTAQUE.....
11-CASES FINALISTAS E PROJETOS EM DESTAQUE.....

I PRÊMIO SER HUMANO

A Criatividade, é a arte de conectar ideias a propósitos com visibilidades às soluções inovadoras, e criativas no âmbito corporativo. Promovendo resultados, bem-estar e desenvolvimento pessoal na equipe, por meio de políticas internas com foco na valorização pessoal.

A festa de premiação do 1º prêmio ser humano, ocorreu no dia 29/06/23, juntando as melhores políticas nas áreas de desenvolvimento, excelência organizacional, ESG, jovem talento e profissionais de destaques em gestão de pessoas.

ABRH CE 35 ANOS 1989 - 2023

OS CASES DE SUCESSO

DESENVOLVIMENTO

ESG
EXCELÊNCIA ORGANIZACIONAL

JOVEM TALENTO
PROFISSIONAL DE DESTAQUE

ABRH CE 31 ANOS 1988 - 2023

COMISSÃO ORGANIZADORA

LUCIANA D´AVILA

ÉRICA AFONSO

CRISTINA WU

NALIM CARLINI

DANIELE FELIX

DESIGNER GRÁFICO

QUEM SOU?

JANETE BEZERRA

PRESIDENTE DA ABRH-CE

FOUNDER E CEO DA CEMPRE CONSULTORIA

PPA - DISC

REFERÊNCIA EM BUSINESS PARTNER

I • PRÊMIO SER HUMANO

CASES VENCEDORES DO PSH CE 2023

DESENVOLVIMENTO

I • PRÊMIO SER HUMANO

1º LUGAR: CERÂMICA BRASILEIRA CERBRAS LTDA

cerbras

CASE: CRESCER CERBRAS:UM PROGRAMA DE CARREIRA ASCENSÃO FUNCIONAL E RECONHECIMENTO DO COLABORADOR

2º LUGAR: UNIMED FORTALEZA SOCIEDADE COOPERATIVA MEDICA LTDA.

Unimed

CASE: CORTESIA COM RESULTADO:UMA CULTURA DE GENTE QUE CUIDA.

ABRH CE Associação Brasileira de Recursos Humanos

34 ANOS 1989 · 2023

ESG - ENVIRONMENTAL, SOCIAL AND GOVERNANCE

1º LUGAR: PLANET SMART CITY

CASE: ACADEMIA DE VENDAS PLANET

JOVELINA MAGALHÃES RIBEIRO

2º LUGAR: JOVELINA MAGALHÃES RIBEIRO

CASE: TRANSFORME EM AÇÃO – A EMPREGABILIDADE DE PESSOAS TRANSGÊNERO E TRAVESTI NA CIDADE DE SOBRAL

I • PRÊMIO SER HUMANO

EXCELÊNCIA ORGANIZACIONAL

1º LUGAR: AERIS INDUSTRIA E COMERCIO DE EQUIPAMENTOS PARA GERACAO DE ENERGIA S.A

CASE: VISA - VALORIZANDO IDEIAS E SUGESTÕES NA AERIS

2º LUGAR: FAZENDA AMWAY NUTRILITE DO BRASIL LTDA

**CASE: PROJETO SAÚDE MENTAL NUTRILITEV-
AQUI NÓS CUIDAMOS DE PESSOAS**

I • PRÊMIO SER HUMANO

JOVEM TALENTO

NÃO HOUVE CASE CLASSIFICADO

I • PRÊMIO SER HUMANO

PROFISSIONAL DE DESTAQUE

LUANNA FAÇANHA RODRIGUES

CASE: NOSSA CULTURA DA CORTESIA COM RESULTADO SUSTENTADA POR UMA GESTÃO HUMANIZADA

CASES FINALISTAS
DESENVOLVIMENTO

EMPRESA:FAZENDA AMWAY NUTRILITE DO BRASIL LTDA UNIVERSIDADE NUTRILITE
TRILHA LIDERAR O CAMINHO PARA RESULTADOS EXCELENTES

EMPRESA:CONSTRUTORA MARQUISE S/A - GRUPO MARQUISE
CENTRO DE EXCELÊNCIA MARQUISE (C.E.M) – AÇÕES DE INOVAÇÃO E RESPONSABILIDADE SOCIAL.

EMPRESA:MRH GESTÃO DE PESSOAS
SERVIÇOS PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO DE ESTAGIÁRIOS - CRESCER

EMPRESA:BRISANET SERVIÇOS DE TELECOMUNICAÇÕES S.A
CRESCENDO COM FIBRA: SEMEANDO LIDERANÇAS PARA O FUTURO.

EMPRESA:AERIS INDUSTRIA E COMERCIO DE EQUIPAMENTOS PARA GERACAO DE ENERGIA S.A
GERAÇÃO AERIS - PROGRAMA DE ESTÁGIO

EMPRESA:PLANET SMART CITY
XEQUE FORMAÇÃO DE LÍDERES

ABRH CE
Associação Brasileira
de Recursos Humanos
34 ANOS
1989 · 2023

UNIVERSIDADE NUTRILITE | TRILHA LIDERAR

O caminho para Resultados Excelentes.

Modalidade: Desenvolvimento

FAZENDA AMWAY NUTRILITE DO BRASIL LTDA

Albetiza Furtado (Analista de Recursos Humanos)

Elisabeth Parente (Gerente de Recursos Humanos)

UBAJARA - CE

2023

ÍNDICE

SINOPESE 3

INTRODUÇÃO 2

DESENVOLVIMENTO 3

AVALIAÇÃO E PRINCIPAIS RESUTLADOS 14

CONCLUSÃO 17

BREVE APRESENTAÇÃO DA EMPRESA 18

SINOPESE

Diante da imprevisibilidade dos últimos anos, principalmente no momento de pós pandemia, se fez necessário repensar todas as ações de desenvolvimento da Universidade Nutrilite, para garantir a manutenção dos resultados do negócio e performance das suas pessoas de forma sustentável.

Sabendo que as pessoas são a principal vantagem competitiva de qualquer negócio, e que a liderança é o fator de maior impacto no resultado dessas pessoas, foi criado a Trilha Liderar com o objetivo de preparar a equipe de líderes da liderança da Nutrilite para os mais diversos desafios de forma robusta e contínua.

A trilha utiliza a metodologia 70:20:10 para garantir a efetividade do aprendizado e aplicabilidade do conhecimento. Se divide em dois grandes blocos: o primeiro que visa preparar a liderança para o presente e o segundo que prepara o Líder para o futuro. Todas as experiências de aprendizagem seguem a Metodologia 6D's (Determinar, Desenhar, Direcionar, Definir, Dar Apoio e Documentar).

Os resultados se apresentam através das avaliações de desempenho, pesquisas de clima e indicadores de performance da companhia. Esses resultados indicam que a trilha atingiu seu objetivo principal de preparar a liderança para atuar com excelentes resultados mesmo diante de cenários caóticos.

E-mail: albetiza.furtado@amway.com.

elisabeth.parente@amway.com

INTRODUÇÃO

Motivada pelos aspectos climáticos, há cerca de 25 anos a Nutrilite do Brasil iniciou suas atividades em uma região onde a economia gira em torno da agricultura familiar e do turismo. Ubajara tem pouco mais de 100 anos de emancipação, cidade onde a empresa está instalada há 25km da zona urbana e a universidade mais próxima fica a mais de 100km. Não há profissionais com qualificação profissional focado na agroindústria na região, assim como um polo econômico que forme profissionais de maneira geral. Há pessoas com alto potencial, porém com pouco acesso à educação e a experiências profissionais ricas.

Diante desse cenário, a Nutrilite instituiu a UN - Universidade Nutrilite, uma organização responsável por construir e desenvolver todas as diretrizes de educação corporativa focada na formação e desenvolvimento de quatro públicos: colaboradores, fornecedores, clientes e comunidade. As ações de desenvolvimento já aconteciam na empresa desde a sua instalação em Ubajara, há 25 anos, quando a empresa precisava investir em Alfabetização para Adultos, Matemática Básica, Aceleração do Ensino Médio e Cursos Profissionalizantes, pois a escassez de mão-de-obra qualificada era grande. Desde o evento de Lançamento da Programação da UN – Universidade Nutrilite em 2018, o cenário mudou e a Nutrilite é um dos atores no desenvolvimento da região.

O vasto histórico de investimento nas ações desenvolvimento evidencia que a Nutrilite acredita que são as pessoas seu maior patrimônio e seu principal gerador de resultados. Baseado nisso, todas ações da Universidade Nutrilite, foram redesenhadas para suportar os novos desafios, principalmente no período pós

pandemia, onde todas as empresas tiveram que se ajustar ao novo cenário. Vários programas foram criados e outros redesenhados para atender todos os públicos, ou seja, para todos os níveis de cargo existentes na empresa.

Um dos programas que foi totalmente redesenhado e enriquecido foi o programa de desenvolvimento da Liderança, justamente por entender que seu papel tem influência direta sobe todas as outras pessoas. Segundo Robbins (2005), liderança é a capacidade de influenciar um grupo para alcançar metas. Assim como para Maximiano (2007, p. 25), afirma que liderança é "*o processo de conduzir e influenciar as ações para a realização dos objetivos estipulados pelas organizações*".

Assim, no início de 2021 foi lançada a **Trilha Liderar – O caminho para resultados excelentes**, um programa de desenvolvimento mais robusto e mais conectado tanto com a estratégia do negócio, como com a estratégia de carreira do líder. A Trilha foi planejada para acontecer em um período de 2 (dois), encerrando assim, no final de 2022.

Quando a liderança passou a avançar na trilha foi possível perceber os resultados aparecendo nos KPIs da empresa que passaram a demonstrar melhor resultado como consequência da Alta performance da sua liderança e consequente de suas equipes.

DESENVOLVIMENTO

O desenho da Trilha Liderar – O caminho para resultados excelentes, foi apenas um dos vários programas da Universidade Nutrilite que passaram por reestruturação para garantir o reposicionamento dos resultados do negócio no período pós pandemia. O objetivo principal da trilha era proporcionar conhecimento,

habilidades e incentivar as atitudes que garantissem a execução do plano estratégico de 2021/2022. O objetivo secundário foi o nivelamento e desenvolvimento das competências mapeadas para cada nível de liderança, além de elevar a performance e as entregas suas e de suas equipes no período estabelecido.

A Nutrilite acredita que o time de liderança é o fortalecedor da Cultura, Valores e Fundamentos Organizacionais e que precisam ser preparados constantemente para exercer com maestria seu papel. A Trilha Liderar possui ações em comum para todos os líderes que são trabalhadas coletivamente, mas também contempla ações específicas por área de atuação que acontecem para um público restrito. Tem ainda as ações individuais que são gerenciadas via PDI – Plano de Desenvolvimento Individual. Para a etapa de diagnóstico foi utilizado a metodologia 6D's, onde inicia-se com a identificação dos resultados esperados, para só depois passar para o desenho da trilha, as formas de apoio, de transferência do aprendizado e concluindo com as formas de acompanhamento e documentação dos resultados.

Algumas vezes essa trilha inicia antes mesmo do colaborador se tornar Líder de fato. Isso acontece a partir da identificação de um possível talento através dos processos de seleção interna que geram suas percepções e demandam as ações para área de desenvolvimento. Essas avaliações e relatórios dão início ao plano de desenvolvimento do possível líder. Sendo assim, algumas etapas da trilha podem ser aplicadas aos talentos previamente mapeados.

A Trilha Liderar foi construída a partir do plano estratégico e possui os seguintes Pilares: Financeiro & Econômico, Mercado e Clientes, Operações, Competências & Pessoas e ESG. São esses pilares que sustentam a Missão da empresa como é apresentado na figura abaixo.

Figura 01 – Pilares da Trilha Liderar

A Trilha é dividida inicialmente em duas etapas, a primeira dela denominada **Liderar o Hoje** onde o líder desenvolve seus primeiros aprendizados e envolvem temas mais iniciais, além de entendimentos sobre seu papel e responsabilidade com resultados a curto prazo. A segunda etapa é **Liderar para o Amanhã**. Nessa etapa o líder é preparado para o futuro e contempla resultados de longo e médio prazo.

Figura 02 – Pilares da Trilha Liderar

1. Liderar o Hoje

1.1 Onboarding – Essa é a primeira etapa da trilha e está dentro do pilar Pessoas & Cultura. Trata da chegada do novo Líder que pode ser via promoção ou contração externa). Essa etapa é aplicada a todos os níveis de liderança: Supervisores, Coordenadores, Gerentes e Estatuários.

- Papel da Liderança na Estratégia do Negócio. Esta é a primeira etapa da Trilha Liderar e consiste fase em que o novo líder, mais do que conhecer a estratégia, passa a entender como sua atuação na posição de liderança influencia na execução da estratégia do negócio. Nessa etapa também são apresentadas as responsabilidades básicas do Líder.

Geralmente essa fase tem duração média de 01 mês, podendo se estender um pouco mais em caso de posições mais estratégicas. A realização acontece no formato presencial 100% conduzida tanto pelo líder direto como por facilitadores internos representantes de cada área. É importante ressaltar que a facilitação do Onboarding para novos líderes é parte de outras trilhas de desenvolvimento para outros públicos, ou seja, a maioria dos facilitadores são colaboradores que também estão sendo desenvolvidos em suas trilhas.

Os objetivos de desenvolvimento dessa etapa são: Clareza do papel e das responsabilidades básicas da Liderança, entendimento da cadeia do negócio Nutrilite, inicia a visão sistêmica dos processos, primeiro contato com a cultura organizacional local e global, vivência prática da Missão e Valores da companhia. Tudo isso é trabalhado de forma leve e espontânea, porém estruturada em um cronograma e seguindo o Modelo de Competência da companhia: Mentalidade de Crescimento dos Fundadores. Para os líderes que tem interface direta com a Matriz, o Onboarding

contempla uma viagem para Sede da empresa em Ada, Michigan nos Estados Unidos para conhecer de perto os processos global da empresa.

- A Rotina da Gestão de Gente

Outra etapa importante é que os Novos Líderes consigam ter clareza das suas rotinas de administração dos seus times. Algumas empresas costumam subestimar essa etapa por se tratar de rotina, porém quando o líder compreende bem e consegue administrar essas rotinas, vários conflitos e insatisfação passam a ser evitados. Por isso, na Trilha Liderar contempla um módulo específico para esse tema e o objetivo não é apenas aprender a utilizar o sistema, mas principalmente entender que é necessário atender as exigências legais, sem deixar de atender as demandas da organização e ainda conseguir administrar bem as expectativas da equipe para impactar positivamente no clima organizacional.

Para esse módulo, é contemplado treinamentos online para o uso do sistema, além de um acompanhamento presencial por parte do time de Departamento Pessoal para falar estrategicamente sobre Ajustes de Ponto, Férias, Banco de Horas, Horas Extras, Política de Consequência, entre outros. Nesse momento é importante dizer que o acompanhamento não se restringe aos quesitos legais, mas principalmente as boas práticas que a cultura da empresa utiliza nessa gestão.

1.2. Cultura de Segurança do Alimento.

Por ser uma indústria de Alimentos um dos fatores mais relevante a ser trabalhado é a Cultura de Segurança do Alimento. Portanto, independente da área de atuação toda a liderança passa por formações que fortaleçam a Cultura da segurança do Alimento. Essas formações também são importantes para manutenção das

inúmeras certificações mantidas pela empresa. Para essas formações tanto temos participação de facilitadores internos como contratação de consultorias especializados no tema.

Essa etapa está dentro do Pilar Negócio & Estratégia e nela estão contempladas as seguintes formações: Boas Práticas Agrícolas - BPA, Boas Práticas de Fabricação - BPF, Food Safety System Certification - FSSC, Food Fraude, Food Defense.

Essa etapa também é aplicada a todos os níveis de liderança: Supervisores, Coordenadores, Gerentes e Estatuários.

Após passar por esse estágio o líder entra a etapa **Liderar para o Amanhã** e começa a ser inserido em várias ações de desenvolvimento com foco mais estratégico. Todo o desenho da experiência de aprendizado contempla ações de educação formal, compartilhamento e aprendizado prático. Como exemplo de uma experiência completa é possível citar o projeto de implantação LGPD. Inicialmente, representando os 10% da educação formal, a empresa financiou o curso de formação de DPO para um líder e 02 Analista em uma das instituições mais renovada no país no assunto. Ao concluir o curso, passaram ao 20% de troca e compartilhamento, pois os 03 foram incentivados a continuar com pesquisando, estudando e debatendo sobre o tema. Para finalizar os 70% do fazer, a líder do projeto conduziu a elaboração do plano de ação para implantação e acompanhamento do projeto.

2. Liderar para o Amanhã:

2.1. Língua Inglesa: Para executar essa etapa na Trilha Lidera, é utilizado o programa "Dê um Up no seu Desenvolvimento". Esse é um programa que abrange todas as posições, ou seja, não há restrição de cargos, pois todas as pessoas em algum

momento têm contato com a língua em suas atividades. Para a liderança essa demanda passa a ser primordial, já que a maioria dos líderes possuem interface direto com a Matriz. Vários formatos já foram oferecidos com o objetivo de acelerar o desenvolvimento da língua e principalmente a habilidade na conversação. Dentro os formatos já tiveram: Professor Particular para Ensino Customizado dentro da área de atuação, Curso de Inglês In Company para Aceleração, Convênio com Escolas Presenciais de Ensino da Língua Inglesa.

Atualmente o curso de Inglês em Plataformas online com aulas Vip ilimitada.

Como a maioria das demais ações, o aprendizado do inglês também é trabalhado com a metodologia 70:20:10. O curso formal, seja ele via plataforma, professor particular ou em grupo, representa os 10%. Os 20% ficam por conta da participação em projetos com a Matriz sob a orientação e apoio do gestor direto. Os 70% acontecem a partir da construção de apresentações e relatórios em inglês, participação em reuniões com a matriz e participação em feiras e eventos internacionais, além do programa de imersão com a Amway Global.

2.2. Academia de Líderes: A Academia é a etapa mais robusta e flexível da trilha. Nessa fase os Líderes são expostos a diversos incentivos de aprendizagem com metodologias variadas para garantir o avanço do aprendizado e aplicabilidade.

2.3. Treinamentos On The Job: Esses treinamentos contemplam oportunidades “on the job” para que os profissionais tenham experiências em projetos específicos. Durante o ano, os profissionais participam de projetos fora da sua área de atuação, com o objetivo de desenvolver competências previamente mapeadas que podem ir além além da sua área ou escopo. Um dos exemplos nessa linha de desenvolvimento

é a atuação na Administração da Associação Frutos do Bem, onde os profissionais podem intencionalmente serem convidados assumirem alguma posição dentro do conselho para desenvolver determinadas competências. Outro exemplo é a participação em Comitês externos e atuação direta na comunidade como o Comitê das Bacias e o Conselho Acadêmico do IFCE de Ubajara.

2.4. Experiências de Colaboração: ColaborAção é um programa de compartilhamento de experiências dos profissionais da Nutrilite com instituições de ensino, governamentais e não governamentais. A empresa envia seus profissionais, líderes em sua maioria, para palestrar ou participar de mesas de discussão. Os líderes recebem total autonomia para planejar e executar o evento para fortalece o desenvolvimento de suas competências e habilidade.

Durante um evento do Programa Colaboração, o líder exerce muitas competências na prática e a empresa reforça sua participação através da Comunicação Interna, com fotos e depoimentos sobre o assunto.

2.5. Experiências: O Programa de Benchmarking abrange tanto o envio de seus profissionais para visitar outros negócios dentro da sua área de atuação, como também receber empresas e instituições em geral que desejam trocar experiência profissional sobre determinado um assunto específico. A partir dessas visitas é possível desenvolver uma visão de mercado além dos muros da Nutrilite, além de possibilitar uma rede de contato mais ampla para os líderes que conseguem trocar informações e identificar oportunidade de melhorias em seus processos. Algumas visitas de Benchmarking realizadas: Melissa | Grendene, J Macedo, Foncepi, Facebook, Ifood, Solar Coca Cola, além dos vários benchmarkings realizados na própria Amway em São Paulo.

2.6. Desenvolvimento Técnico: A Nutrilite é um agronegócio que envolve diversas complexidades, pois conjuga processos agrícolas, de manufatura e de apoio que fazem da empresa um dos maiores produtores de Vitamina C do mundo. Desta forma, a formação técnica da liderança em seus processos precisa ser constante.

Geralmente os treinamentos técnicos para a Liderança são conduzidos instituições nacionais que são referência no tema e para reforçar o aprendizado técnico, o líder se torna, posteriormente, facilitador interno para suas equipes. Isso ajuda a manter o domínio dos temas trabalhados, assim como a aplicabilidade.

2.7. Participação em Eventos e Congressos Nacionais: A experiência e troca de conhecimentos geradas em eventos e Congresso corporativos são imensuráveis. Por essa razão a Trilha Liderar contempla a participação da Liderança nesses Congressos como uma etapa primordial. Além de gerar uma rica experiência, os líderes retornam cheio de novidades e com novas percepções para seus processos e para o negócio em geral. Ao proporcionar essas experiências ao Líder, a empresa assume todos os custos envolvidos, que vão desde a inscrição no evento, como passagens aéreas, translado, alimentação e para alguns casos até atividades culturais como passeios em museus ou visitas guiadas na cidade, tudo para enriquecer a experiência.

2.8. Job Rotation: O programa Job Rotation proporciona aos profissionais o autodesenvolvimento em outras áreas do negócio. É oferecido a oportunidade de o líder exercer durante um tempo determinado, as atribuições de um cargo diferente do seu atual. Durante esse tempo o líder terá oportunidade de demonstrar seu potencial e obter boas perspectivas de carreira. Ao aceitar o convite, a empresa oferece ao líder todas as condições para que ele realmente se desenvolva e se reconheça nos resultados alcançados.

Durante todo o período, o líder conta com a mentoria do seu líder direto para assegurar os objetivos de aprendizagem,

2.9. Bolsa de Estudos: Nessa etapa é oferecido ao líder a oportunidade de Bolsa de Estudos para dar continuidade na sua formação acadêmica. É feito um alinhamento entre RH, Gestor e Líder para avaliar a área de estudo, instituição e disponibilidade do líder. O esperado é que o líder possa avançar seus estudo formais na sua área de atuação ou futura área. O líder pode receber até 100% do valor pago pela Nutrilite, envolvendo inscrições, mensalidades, despesas com alimentação, traslados, transporte e hospedagem para cursos técnicos, graduação, pós-graduação e mestrado.

2.10. Coaching Executivo: Uma das etapas mais enriquecedoras da Trilha é a etapa do Coaching Executiva, pois os resultados são impressionantes e percebido principalmente por pares e liderados. A impacto positivo é tanto que apesar de estar formalmente contemplado na Trilha Liderar apenas para níveis de Coordenadores e acima, vários supervisores foram incluídos para atingirem a evolução em suas performances e/ou se preparem para posições acima.

Coaching Executivo é um processo estruturado com foco no desenvolvimento de competências, sustentado por ações que permitem pessoas e equipes a evoluírem do estado atual para um estado desejado por meio de um movimento contínuo de autopercepção, aprendizado e ação. O programa contempla 10 seções para cada líder, Avaliação 360º inicial, Assessment para autoconhecimento, definição da competência a ser trabalhada, Plano de desenvolvimento da competência, Avalição 360º final para checar a evolução da competência trabalhada.

Todas as sessões acontecem dentro do horário de trabalho e não incide nenhum ônus para o participante.

2.11. Líder do Futuro: Essa etapa, assim como o Coaching Executivo, está contemplada oficialmente na Trilha para posições de Coordenação e acima, porém devidos aos resultados gerados, vários supervisores foram direcionados para essa formação de acordo com seus PDIs e/ou preparação para cargos acima.

O objetivo dessa etapa é ampliar o autoconhecimento e incorporar novas capacidades que vão transformar a forma de liderar, assim bem como maximizar a performance, acelerar resultados do negócio e fomentar uma liderança mais humana, empática e inovadora e mais apta a trabalhar sobre pressão.

A formação acontece por meio de uma experiência imersiva de 6 dias seguidos em um hotel em meio a natureza no estado de São Paulo.

2.12. Imersão Internacional: Essa etapa da trilha se aplica ao nível gerencial e tem como objetivo uma Imersão Cultural entre a Nutrilite Brasil e a Amway EUA.

A realização dessas imersões e intercâmbios internacionais de curta duração, além de proporcionar uma visão mais estratégica do negócio, acelera o aprendizado e a prática da língua inglesa. O nível gerencial, são os cargos que mais tem relação direta com a Matriz, além de receberem a missão de cascatear os objetivos estratégicos do negócio, por isso, esse é o público que contemplado nessa etapa.

A imersão pode contemplas algum projeto específico junto à matriz ou participação em Feiras Exposições internacionais.

2.13.. Compliance e Governança: A última etapa da trilha é focada apenas para os líderes que atuam como Estatutário da companhia. Tem como objetivo prepara esses líderes na temática e garantir que a empresa esteja de acordo com a legislação a qual

está submetida, respeitando as regras internas e externas de órgãos regulamentadores, em todas as esferas. Para essa etapa sempre são contratadas consultorias de renome nacional e contemplam além de Governança Corporativa e Compliance, o Programa de Formação de Conselheiros.

ORÇAMENTO

Para financiar todas as ações de desenvolvimento proposta na Trilha Liderar a Nutrilite direciona um valor médio de R$ 398.000,00 por ano, isso representa em média 68% do investimento anual em T&D.

***Recursos Humanos:**

Como recursos humanos podem variar de acordo com as etapas da trilha, principalmente aos que atuam como facilitadores e mentores. Geralmente os mentores são gestores diretos locais e/ou colegas de trabalho da Matriz que acompanha o mentorado a distância.

Já os facilitadores são bem diversificado e estão espalhados nas mais diversas áreas da companhia e ocupando os mais diversos cargos.

AVALIAÇÃO E PRINCIPAIS RESUTLADOS

O projeto da Trilha Liderar apresenta resultados sólidos que são percebidos não só pelos próprios participantes, mas principalmente pelos liderados e gestores diretos. A Nutrilite sempre se orgulhou dos investimentos realizados em desenvolvimento de uma forma geral, pois acredita que o resultado não impacta não somente a organização, mas também a carreira e vida das pessoas que fazem parte do negócio.

Na tabela abaixo é possível comparar os números relacionados a Treinamento e Desenvolvimento da Nutrilite com a média nacional. Quando avaliado o indicador Hora Homem Treinado (HHT) é possível perceber uma enorme diferença entre o praticado na Nutrilite e média nacional, ou seja, historicamente a Nutrilite vem mantendo uma média de HHT muito maior do que o praticado pelas empresas no Brasil. Essa mesma diferença é percebida quando se observa o total de investimento (R$) em T&D, ou seja, em 2021 o investimento total com T&D na Nutrilite foi 73% maior do que a média praticada pelas empresas no Brasil e em 2022 essa diferença ficou em 39%. De todo o investimento realizado durante esses 02 anos na Nutrilite, 68% foram destinados para a Trilha Liderar, ou seja, teve a liderança como foco. A média nacional de investimento em desenvolvimento para liderança ficou em 53% nos anos de 2021 e 2022.

	NUTRILITE		BRASIL*		NUTRILITE x BRASIL	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Total de Horas de Treinamento por Colaborador - HHT	71	59	19	17	274%	248%
Total Investimento em T&D	R$ 589.000,00	R$ 573.602,00	R$ 339.779,00	R$ 413.190,00	73%	39%
Total Investimento em T&D por Colaborador	R$ 2.257,00	R$ 2.148,32	R$ 997,00	R$ 1.012,00	126%	112%
Investimento em T&D para Líderes	70%	67%	55%	51%	15%	16%

*Fonte: 16 e 17ª edição - Pesquisa Panorama do Treinamento no Brasil com Indicadores de Mercado para a Gestão de T&D.

Com o avançar dos participantes na Trilha, foi possível perceber efeitos significativos e ao final dos dois anos (2021 a 2022) obteve os seguintes resultados:

- Avaliação de Desempenho com **40% da Liderança em Performance Excepcional** e **0% com Performance Abaixo do Esperado**. Nos anos anteriores, a média era **27% da em Performance Excepcional** e **5% com Performance Abaixo do Esperado.**
- Entrega de líderes mais alinhados e preparados para gerenciar a estratégia organizacional. Os Líderes participaram ativamente da construção dos KPIs e

cada elaboraram seus planos de ação para execução do plano estratégico. Já no primeiro ano (2021), o resultado fechou com 73% das metas atingidas e com o avançar na Trilha Liderar, 2022 fechou com 80% das metas batidas.

Ano 2021			
Estratégia	Total de Indicadores	Meta Atingida	Não atingida
GAO LVL1	5	3	2
GAO Brazil	3	1	2
SGSA	7	7	0
	15	**11**	**4**

Tabela 01: Resumo do resultado dos KIPs

Ano 2022			
Estratégia	Total de Indicadores	Meta Atingida	Não atingida
GAO LVL1	5	4	1
GAO Brazil	3	1	2
SGSA	7	7	0
	15	**12**	**3**

Tabela 02: Resumo do resultado dos KIPs

- Alinhamento da Liderança à Cultura Nutrilite impactando diretamente no resultado das pesquisas de Clima, já que a atuação da liderança impacta diretamente no clima organizacional.

  Historicamente, segundo a pesquisa aplicada pelo GPTW, a **Média Geral de Satisfação dos colaboradores, de 2016 a 2020 era de 89%, em 2021 e 2022 essa média subiu para 93%.** De acordo com a metodologia aplicada pelo GPTW, os pilares que estão mais relacionados à gestão da Liderança são os Pilares Credibilidade e Respeito. Em 2021 e 2022, esses pilares acompanham a mesma tendência de crescimento que o resultado geral. Isso reflete diretamente a aplicabilidade do aprendizado nos temas de gestão de pessoas trabalhados ao longo da Trilha.

Média Geral de Satisfação - Visão Área

Ano	Nutrilite	Média
2019	88	88
2020	88	
2021	95	90
2022	91	

Credibilidade

Ano	Nutrilite
2018	88
2020	87
2021	94
2022	91

Respeito

Ano	Nutrilite
2019	91
2020	89
2021	93
2022	91

Fonte: Great Place To Work

Tabela 03: Resultado Nutrilite na Pesquisa GPTW.

- 100% das posições abertas para o segundo nível de gestão da empresa (coordenação e especialistas) foram ocupadas por líderes que participaram dos movimentos de desenvolvimento. Não houve necessidade de contratar ninguém do mercado para estas posições.
- A empresa chegou a ter 42% dos empregados desligados entrando com ação trabalhista contra a empresa, em 2021/2022 esse percentual passou a ser ZERO%. A conduta da liderança treinada e alinhada teve impacto direto nessa evolução.

CONCLUSÃO

O período de pós pandemia representou para os negócios um momento tão desafiador quanto a própria pandemia. A Nutrilite, assim como todas as empresas do mundo inteiro, foi fortemente desafiada nesse período, e reinventar as ações de treinamentos e desenvolvimento com a criação da Trilha Liderar, foi uma das estratégias mais acertadas. O planejamento estratégico da Nutrilite estabelecido em 2021 exigia um time de líderes robustos, maduros e preparados para se adaptarem às mudanças impostas e alavancar os resultados do último ano. A Trilha Liderar foi essencial para formação desse time, pois estabeleceu o modelo de aprendizagem que permitiu a efetiva aplicabilidade do conhecimento e consequentemente a geração de resultados.

Os resultados apresentados confirmam, portanto, a efetividade das ações de desenvolvimento propostas pela Trilha Liderar. Os indicadores da Avaliação de

Desempenho, Metas Atingidas e Pesquisa de Clima Organizacional, comprovam que o modelo adotado foi efetivo e atingiu os objetivos propostos.

Depoimentos dos Participantes

"Participei de um treinamento patrocinado pela Nutrilite onde pude resgatar meu plano de vida. Fiz meu PDI (Plano de Desenvolvimento Individual) e fui apoiada pela empresa a seguir com ele. Foram em torno de 2 anos de preparação para este projeto chamado Programa de Imersão. Participei de treinamentos, aulas de inglês VIP patrocinadas pela empresa, meu líder me expôs internacionalmente, além dos feedbacks constantes e apoio de todos. Tenho tido a oportunidade de me desenvolver de várias formas, desde a imersão cultural e uma nova língua até ter um conhecimento aprofundado do negócio, além de melhorar minha rede de relacionamentos."

Gabriela Morgante, Gerente de Supply

BREVE APRESENTAÇÃO DA EMPRESA

Em 1920, Carl Rehnborg convicto de que era possível extrair o melhor da natureza com o melhor da ciência, inspirou-se nas plantas para promover a saúde e o bem-estar. Assim, idealizou o primeiro produto multivitamínico a partir de extratos botânicos, tornando-se pioneiro na área de nutrição, fundando a marca NUTRILITE.

A Fazenda Amway Nutrilite do Brasil é uma empresa multinacional de médio porte do segmento Agroindústria que atua com a produção de vitamina C. A atuação agrícola vai desde o processo de estudos, pesquisa e desenvolvimento de novas espécies até a produção orgânica e colheita da acerola. A atuação industrial passa pelo processo de extração do suco concentrado e secagem por spray drying para produção da vitamina C em pó.

A Nutrilite vem mudando a história da agricultura na região através da disseminação e incentivo à utilização de práticas orgânicas para um cultivo sustentável, além das ações sociais desenvolvidas na comunidade local.

No Brasil a Nutrilite está localizada em Ubajara, uma cidade de um pouco mais de 30 mil habitantes e situada a 320 km de Fortaleza. Atualmente conta um quadro médio de 320 colaboradores direto e está desde 2016 entre as melhores empresas para trabalhar no Brasil e no Ceará segundo o GPTW. Em 2022 se manteve em 1º lugar entre as melhores do Ceará e passou para o 2º lugar entre as Indústrias do Brasil e o 15º lugar entre as Multinacionais de Médio Porte no Brasil.

BIBLIOGRAFIA

WICK, Calhoun. 6Ds: As seis disciplinas que transformam educação em resultados para o negócio. Editora Évora, 2011.

MAXIMIANO, Antonio César Amauri. Teoria Geral da Administração: da Revolução Urbana à Revolução Digital. São Paulo: Atlas, 2007.

ROBBINS, Stephen P. Comportamento Organizacional. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

UNIVERSIDADE NUTRILITE | TRILHA LIDERAR

O caminho para Resultados Excelentes.

Modalidade: Desenvolvimento

FAZENDA AMWAY NUTRILITE DO BRASIL LTDA

Albetiza Furtado (Analista de Recursos Humanos)

Elisabeth Parente (Gerente de Recursos Humanos)

UBAJARA - CE

2023

ANEXOS

Figura 03: Programa Job Rotation para Liderança

PROGRAMA DE TREINAMENTO
JOB ROTATION NUTRILITE

O Programa de Treinamento Job Rotation tem como foco o desenvolvimento de habilidades específicas para o crescimento dos nossos Colaboradores e do Negócio, e oferece oportunidades para exercerem durante um período de tempo especificado diferentes atribuições.

A partir de Agosto, a Talita estará participando deste programa por 1 ano, podendo ser prorrogado por mais 1 ano.

Talita Adeodato
Pesquisadora
será treinada na posição de
Coordenadora Agrícola,
reportando para o Pedro Provazzi

Neste mesmo momento, o Matheus Avellar foi convidado para iniciar seu Treinamento no Procompet reportando-se ao Joaquim Duran.

A Talita além da nova posição de Coordenadora Agrícola, manterá a responsabilidade e atribuições da área de R&D até identificarmos a nova liderança reportando-se ao Pedro Provazzi.

Nesta semana o Matheus decidiu buscar uma nova oportunidade e irá liderar uma empresa familiar próximo a sua cidade natal.

Agradecemos as contribuições e desejamos sucesso em seu novo desafio.

Desejamos sucesso a Talita, acreditamos que o programa irá contribuir para o seu crescimento profissional e pessoal, com melhorias nos processos e resultados para o nosso negócio!

Recursos Humanos
AMWAY Nutrilite - GAO BRASIL

PROGRAMA DE TREINAMENTO
JOB ROTATION NUTRILITE

O Programa de Treinamento Job Rotation tem como foco Explorar novos caminhos, proporcionando o desenvolvimento de habilidades específicas para o crescimento dos nossos Colaboradores e do Negócio, e oferece oportunidades para exercerem durante um período de tempo especificado diferentes atribuições.

O Hélio Soares está Explorando novos caminhos, ele aceitou o desafio de participar do programa que terá duração de 6 meses.

Hélio Soares
Supervisor da Qualidade
está sendo treinado na posição de
Coordenador de PCP e Logística

Desejamos sucesso ao Hélio Soares, acreditamos que o programa irá contribuir para o seu crescimento profissional e pessoal, com melhorias nos processos e resultados para o nosso negócio!

Viva a Mentalidade de Crescimento dos Fundadores
#ViverparaServir #LiderarcomoCoração #AmarAprender

Recursos Humanos
AMWAY Nutrilite - GAO BRASIL

Figura 04: Depoimento do Supervisor de Qualidade logo

Bruno Nutrilite

Diza,
Muito obrigado. 19:31

Não tenho nem palavras sobre essa jornada de transformação. 19:31

Gritei, briguei, tomei porrada, bati, ri, chorei... 19:32

Bruno Nutrilite
Não tenho nem palavras sobre essa jornada de transformação.

Que maravilha receber isso!!
Quem bom pq já sei que vamos ter ótimos frutos!
Uma das coisas que mais admiro em vc é essa capacidade de estudar e colocar em prática tudo que aprende!!
Que bom que aproveitou bem!!

Figura 05: Postagem do Supervisor de Logística sobre a

Décio Maciel Lima está em Fazenda Amway Nutrilite do Brasil
6 de abril de 2017 · Instagram

Conhecendo os processos...
#Nutrilite
#Onboard
#Eufaçoparte

NUTRILITE

ONBOARDING
LIDERANÇA NUTRILITE

Figura 06: ColaborAção do Gerente de Manufatura

colaboração
NUTRILITE EM DESENVOLVIMENTO COM A COMUNIDADE

palestra
NUTRIENTES NATURAIS E SINTÉTICOS:
saúde e sustentabilidade

No dia 05/10, nosso Gerente da Manufatura, Victor Cals, esteve na VII Semana da Alimentação do IFCE - Campus Sobral, e lá apresentou uma palestra sobre: Nutrientes naturais e sintéticos: saúde e sustentabilidade.

Parabéns Victor por compartilhar conhecimentos, experiências e contribuir com o aprendizado de alunos e dos demais que estiveram presentes. Colaborar faz parte de ser Nutrilite!

VICTOR CALS
GERENTE MANUFATURA

NUTRILITE

Figura 07: Programa de Imersão Internacional da Trilha Liderar.

GRUPO MARQUISE

I PRÊMIO SER HUMANO

CENTRO DE EXCELÊNCIA MARQUISE (C.E.M) – AÇÕES DE INOVAÇÃO E RESPONSABILIDADE SOCIAL

MODALIDADE: DESENVOLVIMENTO

Autores:
Ana Claudia Coelho
Alicia Vasconcelos
Rachel Lemos

ÍNDICE

1. Introdução.....1
2. Desenvolvimento.....2
2.1 Marquise Day 7
2.2 Programa de Sucessores.....9
2.3 Formação De Pessoas Com Deficiência.....10
3. Orçamento.....12
4. Principais Resultados 13
4.1 Resultados do Marquise Day.....13
4.2 Resultados do Programa de Sucessores.....14
4.3 Resultados da Formação De Pessoas Com Deficiência 15
5. Avaliação.....16
6. Aplicabilidade 17
7. Sustentabilidade.....19
8. Conclusão 20
9. Breve Apresentação da Empresa.....21

SINOPSE

O presente trabalho surgiu pelo interesse de compartilhar os projetos e conhecimentos produzidos dentro do Grupo Marquise, por meio da Centro de Excelência Marquise, no âmbito do desenvolvimento e treinamento dos seus colaboradores. Por meio das suas diversas ferramentas e ações, o programa consegue atingir todos os quase 7 mil colaboradores da Marquise, grupo composto por pessoas que tem uma multiplicidade de realidades e origens, sendo garis, pedreiros, engenheiros, arquitetos, gestores, entre outros. Trazemos, ainda, os impactos produzidos externamente ao Grupo, em cerca de 75 pessoas, por meio programa de Formação de PCDs. Em 2022, além das ações formativas, de socialização e reciclagem, ocorreram as ações que buscaram a introdução da temática da inovação e agilidade dentro do Grupo e o processo de mapeamento de Sucessores, trazidas neste projeto como ações diferenciadas realizadas pelo C.E.M. As ações são realizadas em todos os negócios do Grupo Marquise, que hoje tem sede em Fortaleza, no Ceará, mas que também está presente em 9 estados da federação, em 13 cidades. Para saber mais sobre o projeto, entre em contato com Ana Claudia Coelho (anaclaudia@marquise.com.br) e Alicia Vasconcelos (aliciavasconcelos@marquise.com.br).

1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho vem com o intuito de apresentar o Centro de Excelência Marquise (C.E.M.), estratégia multifocal de treinamento e desenvolvimento do Grupo Marquise. Pela diversidade do público, que são cerca de 7 mil colaboradores que vão de garis à engenheiros, pedreiros à jornalistas, o C.E.M utiliza-se de plataformas múltiplas que garantam a formação do time.

Será apresentado a seguir no texto, todos os programas e ações que fazem parte do C.E.M. realizados em 2022, que atingiram a totalidade dos colaboradores. Porém, serão trazidos de forma mais pormenorizada os resultados dos programas Marquise Day, Formação de Sucessores e Programa de PCDs. Acredita-se que esses programas bem refletem a mentalidade atual do Grupo: a busca pela agilidade e inovação, a preparação para o futuro e a consciência sobre a responsabilidade social.

Todos os resultados atingidos em 2022 serão apresentados, bem como os investimentos e estrutura utilizada para tanto. Também far-se-á uma análise dos programas por meio de dados qualitativos colhidos durante a realização das ações. Acredita-se que as construções de saberes que são realizadas dentro da Marquise pode servir de modelo para o fortalecimento cultural e desenvolvimento dos colaboradores em diversas empresas.

2. DESENVOLVIMENTO

Tendo como principais valores o Compromisso com a Qualidade e Foco nos resultados, sempre foi prioridade do Grupo Marquise e de seu setor de Gestão de Pessoas o desenvolvimento dos colaboradores. Prova disso, é a existência desde 2010 do Centro de Excelência Marquise (C.E.M), centro corporativo de treinamento, desenvolvimento e educação do Grupo Marquise. O objetivo do C.E.M é trabalhar as competências dos negócios e realizar a capacitação de equipes e lideranças em diferentes métodos, garantindo o fortalecimento da cultura organizacional, bem como, o engajamento e desenvolvimento técnico e comportamental dos colaboradores.

Como primeiro panorama sobre o impacto do C.E.M, pode-se citar os resultados alcançados em 2022. Neste ano, foi realizado um investimento de mais de R$ 1 milhão para ações de T&D, e ao todo, foram 7.286 (sete mil duzentos e oitenta e seis) colaboradores impactados diretamente, em treinamentos individuais ou *in company*, síncronos ou assíncronos. Neste contexto, detalharemos neste documento os 17 grandes programas que compõe o C.E.M em 2022.

As ações do C.E.M dividem-se em 2 eixos, estratégico e tático-operacional, por meio de quatro pilares (ver anexo 1):

01) Eixo Estratégico: Consolidação Cultural e Desenvolvimento de Lideranças;

02) Eixo Tático-Operacional: Treinamento e Reciclagem em Políticas (PG e PO) e Formação Técnica e Específica.

Nossa metodologia de elaboração e execução de programas de Gestão de Pessoas seguem três passos: Diagnóstico, Intervenção e Avaliação. Para criação de um programa novo de T&D, realizamos primeiramente um diagnóstico

(Pesquisa de clima, Avaliação de Desempenho, Acompanhamentos de Experiência, por exemplo), e a partir do resultado, geramos intervenções (programas ou iniciativas), que após sua realização passarão por uma Avaliação, mensurando sua eficácia. Ou seja, todas as ações do C.E.M são embasadas por Diagnósticos Organizacionais, uma escuta ativa das reais necessidades dos nossos *stakeholders (colaboradores, clientes, acionistas, corpo diretivo)*.

Aprofundando-se sobre os programas que compõem o Centro de Excelência Marquise podemos citar os nossos programas de Onboarding:

01) **Chega+:** O nome do programa faz alusão ao colaborador chegar mais perto da empresa, participando do treinamento introdutório de ambientação. Acontece no formato híbrido (EAD e presencial), de forma interativa e gamificada. Além dos treinamentos, os colaboradores recebem um kit boas vindas personalizado.

02) **Fica+:** Ao completar 03 meses de empresa, desejamos que o fique ainda mais conosco, dessa forma, promovemos o Fica+, visando reconhecimento, celebração e um aprofundamento sobre Políticas de Gestão de Pessoas e Modelos de Gestão da Empresa (Cargos e Salários, Bônus, Avaliação de Desempenho, Pesquisa de clima e Planejamento e Gestão)

03) **Estágio Interno:** Voltados para cargos estratégicos e de liderança. Trata-se de um aprofundamento nos procedimentos de cada área.

04) **Tutoria:** Os Tutores são nossos anfitriões e guardiões do clima e cultura. Possuem como principal atuação orientar o novo colaborador em seu primeiro mês na empresa, colaborando na sua socialização, bem como ser um fomentador do clima positivo, disseminador da

cultura Marquise e parceiro dos programas de Gestão de Pessoas. O tutor recebe capacitações exclusivas, participa de encontros periódicos conforme demanda e anualmente recebe um reconhecimento especial por todas as ações realizadas.

Além dos programas acima citados, dentro do pilar "Treinamento e Reciclagem em Políticas (PG e PO)", temos também:

05) **Em dia com a Marquise:** reciclagem dos treinamentos introdutórios e atualização sobre os diversos negócios do Grupo. Também voltado para o fortalecimento da cultura e da identidade organizacional.

06) **Tour pelos Negócios:** Visita aos negócios da empresa, apropriando-se da realidade dos mesmos e possibilitando integração das áreas.

No Pilar de "Desenvolvimento técnico e específico", possuímos as seguintes ações:

01) **Planos de Desenvolvimento Individuais (PDI):** Construído a partir dos diagnósticos da Avaliação de Desempenho, o gestor identifica quais os gaps das competências prioritárias a serem desenvolvidas de cada colaborador e desenvolve junto com ele um plano de desenvolvimento. Todos os colaboradores são elegíveis para participar, tanto para melhoria de gaps, quanto para potencializar pontos fortes.

02) **Planos de Desenvolvimento de Sucessores (PDS):** Plano de desenvolvimento específico para pessoas que possuem potencial para ocupar cargos críticos da organização.

03) **PAT (Plano Anual de Treinamento):** Prospecção orçamentária de treinamentos anuais, individuais ou *in company*, feita em parceria com

gestores das áreas. Os treinamentos podem acontecer internamente, por meio de parcerias com instituições, ou de forma externa, pela participação de eventos, congressos, cursos, entre outros.

04) **PEC (Programa de Educação Continuada):** Investimento em pós graduação, especializações, MBAs ou mestrados para colaboradores identificados como potenciais internos.

05) **Programa de Incentivo à Educação:** Projeto de apoio de realização do Ensino Fundamental I ou II para colaboradores operacionais concluírem seus estudos.

No pilar "Desenvolvimento de Líderes", buscamos desenvolver *hard e soft skills* de gestores. Dentre as ações promovidas, possuímos:

01) **Formação do Corpo Diretivo:** Todos os diretores também participam do processo de avaliação de desempenho, num formato 360º. A partir do resultado, são traçadas ações formativas estratégicas, sendo individuais ou coletivas.

02) **Programa de Líderes:** Promovemos formações e ações de aprendizagem por meio de programas específicos para lideranças, trabalhando temáticas alinhadas com a diretriz estratégica para a empresa. Podemos citar como módulos já realizados: "Negociação e Gerenciamento de Conflitos", "Planejamento e Sistema de Gestão" e "Liderança em Tempo de Mudanças".

03) **Formação de Sucessores:** Mapeamento e identificação dos possíveis sucessores de cargos críticos, com determinação de ações de desenvolvimento específicas para este público.

04) **MBA in Company:** Periodicamente oferecemos a oportunidade de desenvolvimento lato-sensu aos líderes e potenciais sucessores que desejam realizar upgrade na sua formação, alinhado com temáticas e necessidades coletivas dos negócios.

No pilar “Consolidação Cultural”, possuímos os seguintes programas:

01) **Marquise Day:** Encontro anual com todos os colaboradores do Grupo Marquise. Um dia de imersão e inspiração profissional, com o compartilhamento das perspectivas de cada negócio por cada diretoria e participação de palestrantes, reforçando temas importantes abordados no planejamento estratégico.

02) **Business Agility:** Visando fortalecer a cultura de inovação e agilidade do Grupo Marquise, iniciamos em 2022 o projeto de Business Agility, envolvendo transformação cultural e de processos do Grupo. O programa contará com diversas iniciativas de T&D e comunicação junto aos colaboradores.

03) **Alto Padrão:** Objetivando agregar à Cultura da Marquise Incorporações a postura de valorização do cliente, são promovidos treinamentos e encontros de técnicas de atendimento de Alto Padrão e reforços culturais internos e ações de posicionamento externos.

Além destes programas, o C.E.M também expande seus muros realizando movimentos externos à Marquise. Um deles é o **Programa de Formação para Pessoas com Deficiência**. Este programa visa a capacitação profissional destas pessoas, visando a possível inclusão em vagas internas do Grupo.

No decorrer deste trabalho, vamos abordar principalmente três programas do C.E.M promovidos em 2022, sendo eles: “Marquise Day”, “Programa de

PCDs", "Formação de Sucessores". O foco nesses programas se dá pelo intuito de apresentar, neste trabalho, as estratégias de desenvolvimento de cultura voltada à inovação, promoção à diversidade e inclusão, além de formações que garantem a formação das lideranças e sustentabilidade da empresa.

2.1 MARQUISE DAY

Um dos valores do Grupo Marquise é a Ousadia com Responsabilidade. Este valor é perceptível pela própria diversidade de áreas de atuação dos negócios do Grupo, que vão desde à construção civil e de infraestrutura aos shopping centers ou populares, dos serviços ambientais aos setores de hotelaria e de comunicação e imprensa.

Neste sentido, visando consolidar a visão de grupo e garantir a unidade de linguagem entre todos os colaboradores, dos mais diversos negócios, alinhando perspectivas para o ano e a diretriz estratégica corporativa, foi criado o Marquise Day.

Em 2022, o tema abordado foi "Nosso Futuro é Agora", contemplando as ações de inovação realizadas no grupo e o compartilhamento das perspectivas de cada negócio por cada diretoria, além de contar com a participação de palestrantes reforçando temas voltados para inovação e agilidade.

A escolha da temática de 2022, está alinhada com o processo de transformação cultural e digital do Grupo. Adaptando-se às novas tendências de mundiais de gestão de projetos e modelos de negócio, o Grupo passou a olhar para seus processos e para a experiência do cliente, baseando-se nas ideias trazidas pelo Business Agility e Manifesto Ágil, de 2001. O Marquise Day foi a o primeiro encontro imersivo com todos os colaboradores, visando promover esta disseminação cultural e de conceitos chave para este modelo de gestão.

Com relação à trilha de aprendizagem desenhada para o Marquise Day em 2022, tivemos duas edições: Marquise Day (Fevereiro) e Marquise Day Compact (Setembro), ambas com ações prévias de “aquecimento” para os grandes encontros.

Na edição de fevereiro, tivemos como ação prévia de aquecimento a disponibilização de cursos por meio da plataforma virtual de educação corporativa, Niduu. Os colaboradores foram convocados a realizar o curso, promovidos de forma gamificada, com ranking e premiação aos melhores classificados. Os cursos tinham como temas “Inovação”, “Papel dos profissionais na Nova Era” e “Protagonismo Profissional”, e foram liberados semanalmente ao longo das 3 semanas que antecediam o dia do Marquise Day.

No grande encontro, contamos com a presença de todo corpo diretivo, acionistas e conselheiros, além dos palestrantes Gustavo Caetano, fundador do Samba Tech e autor do Best Seller “Pense Simples”, Eduardo Lyra, empreendedor social e fundador/CEO da Gerando Falcões e Guilherme Benchimol, fundador da XP Investimentos. Os palestrantes trouxeram em suas falas a cultura de inovação e agilidade na prática. No evento também ocorreram falas dos diretores de negócios do Grupo Marquise, apresentando os resultados do ano anterior e os projetos para os próximos anos.

Considerando a necessidade do reforço cultural e atualização dos projetos a todos os colaboradores, foi promovido também o segundo encontro do Marquise Day, desta vez, na versão “Compact”. A ação prévia de aquecimento para o encontro, foi um momento de desenvolvimento a todo time de lideranças do Grupo, com o professor Oscar Motomura, da *Amana Key*, falando sobre “Liderança em tempo de mudanças”.

Nesta edição do Marquise Day Compact, além do corpo diretivo, tivemos participação de Arthur Igreja, palestrante, co-fundador da plataforma AAA e colunista na Rádio CBN, abordando o tema “Pessoas como pilar central da inovação”. No próximo tópico, abordaremos os resultados do programa.

2.2 FORMAÇÃO DE SUCESSORES

Entendendo que as mudanças relacionadas aos modelos de gestão perpassam as lideranças e cargos-chave do negócio e que a gestão do conhecimento é essencial para perpetuidade da empresa, em 2022, também se investiu num eixo essencial: o planejamento e formação de sucessores de cargos críticos. A iniciativa surgiu do entendimento de que, para a sustentabilidade de uma empresa, é necessário ter lideranças aptas e preparadas para assumir posições críticas, que detenham o conhecimento organizacional essencial e que estejam alinhadas à cultura do Grupo.

Em parceria com a Consultoria Dutra e Associados, de Joel Dutra, o Grupo Marquise e sua área de Gestão de Pessoas conduziu um programa de formação de sucessores, que possibilitou a identificação de segundas pessoas para os cargos críticos gerenciais, bem como, o mapeamento de possíveis potenciais para ocupar estas funções. Além disso, neste processo foram desenhadas trilhas de carreiras para a formação dessas pessoas.

Os sucessores identificados foram qualificados em nível de potencial/prontidão. Os resultados, que serão demonstrados posteriormente, mostraram que existem negócios/áreas críticas sem nenhum sucessor ou ainda com mais de um sucessor para determinada posição.

Esse diagnóstico evoluiu para a construção de um programa de formação de líderes está sendo executado em 2023 e nos anos subsequentes, visando a

o desenvolvimento dos colaboradores identificados como sucessores dessas áreas críticas. Para as áreas em que não foi possível identificar sucessores, foram construídos planos de ação envolvendo a atração de profissionais do mercado de trabalho, além de trabalho interno de formação dos colaboradores dessa área, em conjunto com os líderes.

O plano de desenvolvimento destas pessoas foi segregado por nível de sucessão, e compõem desde soluções de aprendizagem tradicionais, como cursos e MBAs, como também, *On the Job Training*, *Mentoring/Coaching,* execução de projetos, aplicação de *Assessments*, *benchmarking*, etc. Iniciativas de retenção também serão realizadas, dentre elas: feedbacks periódicos da gestão, premiações diferenciadas e adequação salarial conforme mercado.

2.3 FORMAÇÃO PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Outra necessidade interna identificada foi a contratação de pessoas com deficiência para compor o quadro de colaboradores do Grupo. A responsabilidade com a diversidade sempre é pautada nas ações da empresa, e esta necessidade enfrentada nos polos de atuação do Grupo impulsionou a criação de um programa que mescla desenvolvimento profissional e responsabilidade social.

Usando da expertise adquirida a partir do C.E.M na organização e promoção de formações focais para públicos distintos, a utilização da experiência do Grupo agora para a formação de atores externos ao mesmo, se mostrou uma estratégia muito eficaz e com diversos retornos positivos para os participantes e para empresa.

O programa de Formação de PCDs, tem como expectativa capacitar e formar PCDS nas áreas de interesse de negócio do Grupo Marquise,

promovendo a inclusão deste público nas diversas oportunidades de trabalho, tanto na empresa, quanto para o mercado profissional de forma mais ampla. As formações ocorrem no formato online síncrono e assíncrono, visando atingir o público de diversos estados aonde estão nossas unidades.

O Programa visa garantir uma formação prática e objetiva para os participantes, com cursos aplicáveis e de temáticas técnicas e comportamentais, aumentando a sua empregabilidade. Para isso, possui uma carga horária adequada a rotina semanal, principalmente para aqueles que já estavam empregados e buscavam desenvolvimento profissional adicional a sua formação. Todos os participantes recebem material didático personalizado e, ao final do curso, a certificação. O programa é realizado em parceria com Instituição Educacional reconhecida no mercado, com corpo docente qualificado.

Os cursos ofertados pelo programa são de “Educação Ambiental”, incluindo também temáticas comportamentais, sendo até 25 participantes por turma. O resultado esperado na criação do programa era de atingir 50% dos alunos formados por cada turma realizada. Haviam expectativa ainda de consequências internamente, como o aumento do percentual total de vagas preenchidas por PCDs no Grupo e a promoção de uma boa adaptação dos PCDs à rotina de trabalho, capacitando o quadro de funcionários atual para auxiliar em sua integração na rotina da empresa.

A Formação de PCDs, além dos resultados que serão trazidos nas sessões a seguir, demostrou que a construção de conhecimento e estratégias de formação há muito tempo utilizadas pelo Grupo Marquise no desenvolvimento dos seus colaboradores tem a capacidade de ser modelo para ações externas qualificadas.

3. ORÇAMENTO

Nessa sessão será apresentado o orçamento utilizado para a realização dos programas do C.E.M, no ano de 2022, sendo detalhados os dados dos programas foco do presente trabalho: Marquise Day, Programa de Sucessores e Formação de PCDs.

O orçamento geral realizado para o C.E.M foi de R$ 1.299.304,70 no ano de 2022, divididos pelos seus diversos programas e negócios.

Para o Programa de Sucessores, executamos o orçamento de R$91.202,00 com a Consultoria de Joel Dutra que realizou o mapeamento do dos cargos críticos e identificação de potenciais sucessores e há previsão de mais R$ 300.000 a ser destinada nas ações de aprendizagem em 2023.

Já no Marquise Day, utilizamos o valor de R$ 183.000, para investimento com palestrantes, brindes, decoração, viagens e equipe de transmissão.

A Formação de PCDs envolveu um investimento de R$ 115.730,00, desde investimento em divulgações nas redes sociais, até o pagamento de plataforma de aprendizagem, consultoria de apoio e materiais didáticos.

Tabela 1 - Dados dos valores investidos com o C.E.M em 2022

PROJETO	VALOR DO INVESTIMENTO
PROGRAMA DE SUCESSORES	R$ 91.202,00
MARQUISE DAY - DUAS EDIÇÕES	R$ 183.000,00
FORMAÇÃO DE PCDs	R$ 115.730,00
EQUIPE DE T&D	R$ 329.625,00
DEMAIS PROJETOS DE T&D	R$ 579.747,70
VALOR TOTAL	**R$ 1.299.304,70**

4. PRINCIPAIS RESULTADOS

Na sessão de resultados, serão apresentados os resultados gerais do C.E.M, bem como os detalhes dos três programas foco deste trabalho. Como já

citado anteriormente, o Grupo Marquise é composto por diversos negócios que possuem características diferenciadas e formas de organização distintas e este dado é de essencial consideração para o entendimento dos resultados de impacto dos programas do C.E.M.

No ano de 2022, o Centro de Excelência Marquise atingiu a totalidade dos seus colaboradores, cerca de 7 mil colaboradores, por meio dos seus programas. Os programas de socialização, que são aqueles realizados por todos os novos colaboradores do Grupo, contabilizam a participação de 2000 pessoas.

4.1 RESULTADOS DO MARQUISE DAY

O Marquise Day, em 2022, atingiu todos os colaboradores, uma vez que o encontro foi transmitido para todas as unidades. Foram 16 horas de conteúdo disponibilizadas para os colaboradores, sendo 3 horas nos treinamentos de aquecimento para o primeiro evento, 1 hora na palestra de aquecimento do segundo encontro e 12 horas dos eventos em si, dividido em dois dias: Marquise Day e Marquise Day Compact.

A ação de aquecimento para o primeiro evento contou com a participação de 422 participantes, acessando a plataforma de aprendizagem Niduu para se capacitar sobre “Inovação”, “Protagonismo Profissional” e o “Papel dos Profissionais na Nova Era”.

No dia do primeiro evento, estiveram presentes 150 colaboradores de forma presencial, no Auditório Enock Arraes sediado no Grupo Marquise e outros 2000 participaram de forma virtual por meio de transmissão realizada via plataforma *Zoom*. Os colaboradores que não participaram de forma síncrona, assistiram posteriormente à gravação.

O Marquise Day *Compact* atingiu também a totalidade de colaboradores, sendo 130 participantes presenciais e 1500 colaboradores do grupo de forma virtual síncrona. No momento de aquecimento do Marquise Day Compact, a palestra do Professor Oscar Motomura contou com a participação de 123 lideranças, cerca de 95% dos gestores convidados.

A avaliação de reação do Marquise Day recebeu a nota de 97% de aprovação por parte dos colaboradores. Os pontos destacados como positivos foram o palestrante, a dinamicidade do evento e a integração que o evento produziu entre os diversos negócios do Grupo. Alguns depoimentos:

01) "Trazer informação e atualização das diversas atividades que o Grupo atua, possibilitando nossa conexão pessoal com a marca do Grupo, trazendo espirito ainda mais colaborativo e valioso naquilo que fazemos, aumentando ainda mais a vontade de fazer e fazer melhor sempre." – Comentário retirado da avaliação de reação.

02) "Evento dinâmico, com uma finalidade integradora para o grupo, palestrante muito bom e alinhado com as verdades que precisam ser ditas em qualquer organização que vislumbra um futuro transformador." – Comentário retirado da avaliação de reação.

Após dos eventos, as palestras realizadas, bem como, as apresentações dos acionistas e diretores de Negócio foram liberadas na Plataforma EAD interna e impactaram 814 colaboradores que acessaram posteriormente os conteúdos para assisti-los novamente. As gravações permanecem liberadas dentro da plataforma e são disponibilizadas para novos colaboradores nos treinamentos de socialização, o Chega+, visando o reforço da temática e da cultura de inovação Marquise para esses colaboradores.

4.2 RESULTADOS DO PROGRAMA DE SUCESSÃO

Com relação ao Programa de Sucessores, foram realizadas 33 reuniões de alinhamento e mapeamento, onde ao todo, foram 95 profissionais avaliados. O mapeamento identificou 48 cargos críticos e 31 colaboradores habilitados a serem sucessores de forma imediata ou em curto e médio prazo e dos cargos não críticos foram mapeados 18 possíveis sucessores (ver anexo).

Dos sucessores mapeados, foram construídas trilhas de desenvolvimento, de acordo com o nível hierárquico que eles se enquadram para assumir futuramente. Essas trilhas estão sendo executadas ao longo de 2023, acompanhadas pela Gestão de Pessoas. Porém já temos cases de sucesso, onde 05 dos potenciais sucessores já assumiram sua posição mapeada, ou seja, em menos de um ano da aplicação do programa, o processo de mapeamento e alinhamento de 2022, já trouxe efetivamente a sucessão estratégica para companhia.

Além das trilhas, também será realizado um programa da Mentoria Interna, com formação de 15 mentores que acompanharão esses sucessores. A ideia é alinhar a inovação com a tradição, para fortalecimento da cultura Marquise, fomento à transversalidade e integração das áreas, promovendo o crescimento das pessoas do Grupo.

4.3 RESULTADOS DA FORMAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Em tempo, acrescenta-se os resultados produzidos pelo Programa de PCDs. Ao longo do programa foram realizadas 02 turmas, contabilizando 47 participantes. Dos 47 participantes que iniciaram os cursos em 2022, 32 concluíram o curso. Nesse ano, foram cedidas 4 bolsas de ensino superior

técnico para aqueles que tiveram desempenho excepcional durante os cursos de formação, duas em cada edição dos cursos.

O curso foi avaliado pelos participantes, após sua realização, com nota de 9,3 nas suas duas edições, tendo ótima aprovação. Em 2022, 4 participantes do curso foram contratados como colaboradores do Grupo Marquise.

Alguns depoimentos dos participantes:

01) "Se eu pudesse resumir o curso em uma só palavra, eu diria "surpreendente", pois ficou acima das minhas expectativas, não foi só um conteúdo informativo de conhecimento, mas sim, algo que nos trouxe uma conscientização maior sobre os problemas ambientais, econômicos e sociais. – Bruno de Sousa – Aluno 2ª turma

02) "Gostaria de agradecer ao Grupo Marquise pela oportunidade e pelo curso, que visa engajar pessoas PCDs no mercado. Só eu sei, por ser PCD, como é difícil ter essa visibilidade do mercado hoje em dia e poucas empresas oferecem essa oportunidade. Agradeço pela construção curso e pelo material que está excelente!" – Francisco Fábio – Aluno 2ª Turma

5. AVALIAÇÃO

A metodologia utilizada para construção dos resultados do presente trabalho foram: listas de presença nos treinamentos; relatórios de entrada em transmissões; avaliações de reação aos treinamentos, pesquisas de opinião e depoimentos de participantes. Todos esses dados foram coletados e reunidos pela equipe de Gestão de Pessoas, em conjunto com as equipes técnicas que possam ter assessorado a realização de algum programa ou evento.

6. APLICABILIDADE

Entende-se que as características do Centro de Excelência Marquise, como a diversidade de projetos e programas, contribuem fortemente para entregas de valor para seus colaboradores e sociedade. Com seus programas voltados para o desenvolvimento técnico e profissional dos colaboradores, o C.E.M. viabiliza e capacitação deles, garantindo assim seu aprimoramento como profissionais e os tornando profissionais valiosos dentro e fora dos muros da empresa.

A Formação de PCDs produz um impacto concreto na sociedade, pelo diferencial inclusivo do programa. A capacitação de profissionais que são pessoas portadoras de algum tipo de deficiência, a construção de books profissionais a serem divulgados para as empresas da cidade ou para absorção pelo próprio Grupo, além da doação de uma formação técnica daqueles que se destacarem dentro do programa é um potente passo a caminho de garantir a diversidade de oportunidades no mercado de trabalho.

No contexto do desenvolvimento da cultura voltada para inovação, o Marquise Day foi um grande marco interno para o Grupo Marquise. Além ser primeiro congresso envolvendo todos os colaboradores do Grupo, garantindo unicidade e alinhamento institucional, o encontro capitalizou as iniciativas estratégicas e inovadoras do Grupo, dando o *start* inicial de compartilhamento aos colaboradores sobre a transformação cultural e digital que a organização está passando. O próprio formato também trouxe a inovação: equipe de transmissão profissionalizada, com alta qualidade, a todas as unidades do Grupo, bem como, a gravação disponibilizada de forma rápida e efetiva na plataforma de aprendizagem. Além disso, a dinamicidade proporcionada pelo

evento, com apresentações pelos diretores, da perguntas e respostas ao vivo, gerou ainda mais engajamento dos participantes.

A efetividade do programa e a geração de valor proporcionada garantiu a longevidade do mesmo no calendário anual de treinamentos corporativos. Os ensinamentos e conceitos repassados são replicados continuamente nas ações internas de Gestão de Pessoas, visando incluir a temática de inovação e agilidade no dia-a-dia do colaborador Marquise.

Com relação ao Programa de Sucessores, a condução da longevidade organizacional proporcionada pelo programa e a geração de valor para os potenciais sucessores são os pilares fundamentais que promoveram a efetividade na sua promoção. Percebe-se um movimento das lideranças como um todo de garantir a formação das suas segundas pessoas, inserindo na cultura da empresa, o caráter formativo das nossas lideranças, além da capacitação das pessoas talentos, gerando retenção dos mesmos.

7. SUSTENTABILIDADE

O C.E.M foi criado em 2011 e a sua atuação estratégica nos negócios, elaborando e conduzindo programas de longo prazo que se conecta às necessidades da empresa, garante a sustentabilidade de ações de desenvolvimento humano que impactam na cultura e no dia a dia da empresa.

Dos três programas citados, o Marquise Day terá nova edição em 2023, trazendo temáticas relevantes para a implantação da Transformação Cultural e Digital da empresa. Além disso, o Programa de Sucessores além de já ter gerado frutos de reconhecimento, teve também as ações de desenvolvimento já iniciadas em 2023. A cada 18 meses haverá um novo mapeamento sucessório

da organização. Por fim, a Formação de PCDs terá nova turma anualmente e já está inclusa no calendário de ações de ESG do Grupo Marquise.

A longevidade desses programas é consequência dos grandes resultados alcançados, demonstrado no tópico anterior.

8. CONCLUSÃO

Se aproximando dos 50 anos de fundação, o Grupo Marquise continua com o mesmo espirito inovador do seu início, característica essa que é refletida nas suas estratégias de treinamento e desenvolvimento. Por meio do Centro de Excelência Marquise, os colaboradores do grupo recebem formações por meio de vários projetos, em diversos formatos.

Para manter-se no caminho da inovação, com olhar para o futuro, é preciso estar atento a reinvenção e à agilidade. A partir dessa consideração que, em 2022, o Grupo Marquise optou por criar um ritual de fortalecimento cultural e transmissão de conhecimento, integrando todo seu time: o Marquise Day.

Trazendo convidados com alinhamento com a temática de Inovação, o encontro do Marquise Day mostrou-se tão inspirador e foi tão bem recebido pelo público de colaboradores que, com a realização das suas edições, o Marquise Day foi incorporado como novo programa dentro do calendário e escopo de programas periódicos do Centro de Excelência Marquise.

Além da introdução aos conceitos ágeis e de inovação promovido pelo Marquise Day, o mapeamento de cargos críticos e identificação de sucessores potenciais também foi um projeto inovador do ano, visando a sustentabilidade da empresa. O Projeto de Sucessores será continuado ao longo de 2023, por meio de trilhas de desenvolvimento para esses colaboradores, focando no seu

desenvolvimento, garantindo a longevidade da empresa e permanecendo com o olhar estratégico direcionado ao seu time.

Priorizando a responsabilidade social, promovendo a diversidade, a Formação de PCDs foi o braço de atuação do C.E.M na sociedade. A realização de cursos formativos focados para o público de pessoas com deficiência são uma contribuição potente para a sociedade.

9. BREVE APRESENTAÇÃO DA EMPRESA

Criado em 1974, pelos empresários Erivaldo Arraes e José Carlos Pontes, o Grupo Marquise chega aos seus 48 anos consolidando a posição de maior construtora do Norte/Nordeste e a terceira maior no segmento de Serviços Ambientais do Brasil. Fazem parte Grupo Marquise cerca de 7 mil colaboradores, nos diversos setores e negócios do Grupo.

Além dos negócios principais, o da construção civil e dos serviços ambientais, o Grupo Marquise atua também nos setores de hotelaria, de shopping center e mercados populares, de comunicação e realização de eventos, estando presente em 9 estados do Brasil. Nas suas diversas atuações, o Grupo Marquise tem como missão “assegurar o alto nível de excelência na gestão dos nossos produtos e serviços, trabalhando focados nas necessidades dos clientes, funcionários e sociedade, obtendo assim melhores resultados para todos os envolvidos”.

Os principais valores do Grupo Marquise são o Respeito nas Relações, o Compromisso com a Qualidade, a Ousadia com Responsabilidade e Foco no Resultado. A visão como corporação de 2023 é atingir 2,13 bilhões de receita bruta, por meio dos resultados de todos os negócios.

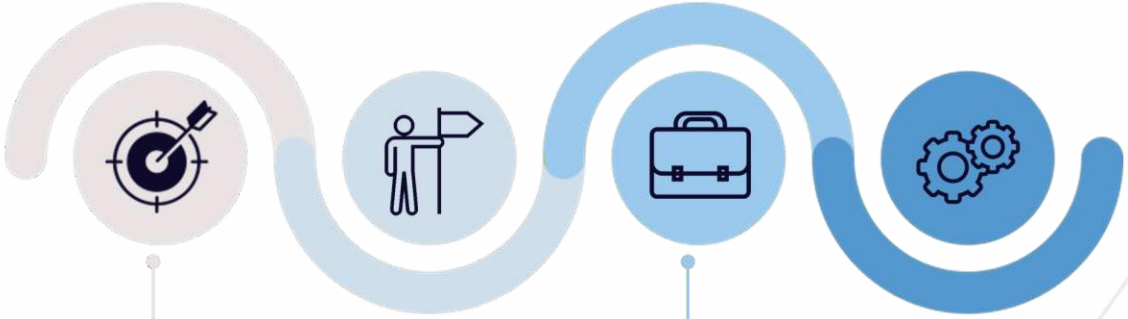
CENTRO DE EXCELÊNCIA MARQUISE

GRUPO
MI=IROUISE

Escopo Centro de Excelência Marquise

GRUPO MARQUISE

Centro de Excelência Marquise



Consolidação Cultural

- Marquise Day
- Business Agility
- Alto Padrão Incorporações

Desenvolvimento de Lideranças

- Programa de Líderes
- Formação Sucessores
- MBA In Company
- PEC
- Formação dos Diretores

Treinamento e reciclagem em políticas (PG e PO)

- Chega +
- Estágio Interno
- Fica +
- Saiba+
- Tutoria
- Em dia com a Marquise
- Tour pelos Negócios

Formação Técnica e Específica

- Execução PAT
- PDI
- PDC
- PDS

Estratégico — Tático e Operacional

Diganósticos Organizacionais

CENTRO DE EXCELÊNCIA MARQUISE

Programa de Sucessores

Resultado Jornada de Diagnóstico

NEGÓCIO/ÁREA	TOTAL DE CARGOS MAPEADOS	CARGOS CRÍTICOS	%	CARGOS NÃO CRÍTICOS	%
DIRETORIAS	9	9	100%	-	-
MARQUISE AMBIENTAL	19	11	58%	8	42%
MGC CONTROLADORIA	4	3	75%	1	25%
MGC ADM FINANCEIRO	6	3	50%	3	50%
INCORPORAÇÃO	8	6	88%	1	25%
INFRAESTRUTURA	7	7	100%	-	-
MQS PARTICIPAÇÕES	3	3	100%	-	-
CENTRO FASHION	8	6	75%	2	25%
TOTAL	**64**	**48**	**75%**	**16**	**25%**

*Cenário Atual

33 reuniões realizadas

95 profissionais avaliados

GRUPO MARQUISE

CENTRO DE EXCELÊNCIA MARQUISE

Marquise Day

Registros dos Melhores Momentos 2022

Fotos do Evento presencial Marquise Day 2022 em Fortaleza

Marquise Day

Reproduções nas unidades e Ações de Aquecimento

Reprodução do Marquise Day nas unidades e setores

Palestra de Aquecimento com Oscar Motomura

Formação de PCDs

Registros e Fotos

Concludentes 2ª turma - Fortaleza

Concludentes 2ª Turma - SAS Porto Velho

Ações do C.E.M

Registros e Fotos

Programa de Líderes

Fica+

Em Dia com a Marquise - Janeiro

Tour pelos Negócios

Tour pelos Negócios

Ações do C.E.M

Registros e Fotos

Curso In Company - Atualizações Trabalhistas

Curso In Company - Retenções Tributárias

Reconhecimento Ações Niduu

Workshop de Experiência Alto Padrão

Integração Marquise Incorporações SP/CE

Projeto Incentivo à Educação

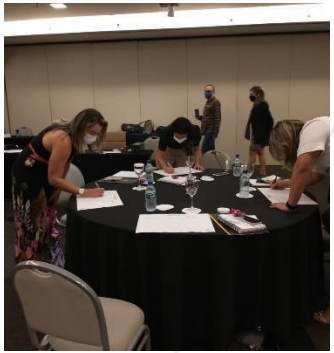
CENTRO DE EXCELÊNCIA MARQUISE

Ações do C.E.M

Registros e Fotos

Em Dia com a Marquise Ambiental

Workshop Liderança Colaborativa



Tutores Sede

GRUPO

MI=IRQUISE

Programa de Desenvolvimento de Estagiários - Crescer

Empresa: MRH Gestão de Pessoas e Serviços

Empresarial - Desenvolvimento

.

SUMÁRIO

Sinopse.....3

Introdução 4

Desenvolvimento 5

Orçamento.....9

Principais Resultados..... 9

Avaliação 11

Aplicabilidade.....11

Conclusão 12

Anexos..... 13

Bibliografia 17

Sinopse.

O desenvolvimento dos estagiários dentro de uma empresa é crucial para o sucesso da organização. Os estagiários trazem novas perspectivas e habilidades para a instituição e podem se tornar uma fonte valiosa de talentos para o futuro.

Além disso, a capacitação dos estagiários é uma oportunidade de investir no futuro da organização. Ao oferecer treinamento e mentoria, a empresa pode preparar os estagiários para se tornarem funcionários bem-sucedidos e produtivos, aumentando a eficiência e eficácia da equipe como um todo.

Diante deste cenário o grupo MRH desenvolveu o Crescer, pois investir no desenvolvimento de estagiários é uma forma de retribuir à comunidade, fornecendo oportunidades para estudantes e jovens profissionais ganharem experiência e conhecimento em sua área de interesse. Isso ajuda a construir relacionamentos positivos e duradouros com a comunidade e a aumentar a reputação da empresa como um empregador responsável e comprometido com o desenvolvimento profissional de seus funcionários.

Introdução.

O grupo MRH Gestão de Pessoas que tem como propósito Inspirar e Transformar Pessoas, desenvolveu o programa CRESCER que busca promover ações para fortalecer os jovens talentos como protagonistas de sua própria trajetória e carreira, contribuindo para o desenvolvimento de habilidades e competências aumentando a capacidade de empreendedorismo e inovação de todos os estagiários do grupo.

A formação de estagiários também pode ajudar a manter a empresa atualizada e inovadora, trazendo novas ideias e tecnologias para a equipe. Com o desenvolvimento adequado, os estagiários podem se tornar líderes de equipe, ajudando a orientar a empresa em direção a novos objetivos e desafios.

Para ampliar a capacitação profissional dos estagiários da MRH, foram elaboradas três oficinas para formação acadêmica para fornecer com embasamento teórico para que os mesmos possam desenvolver e implantar os projetos de melhoria visando otimizar os processos ou resultados dentro da empresa, mantendo - a competitiva no mercado.

Desenvolvimento.

1ª Fase do CRESCER:

O desenvolvimento dos estagiários é fundamental para o sucesso da empresa, e para que eles se mantenham atualizados e desenvolvam habilidades relevantes para a organização, em parceria com os gestores foram definidos três temas principais para serem trabalhados durante o programa e com base nos temas cada equipe deverá apresentar um projeto de melhoria para a MRH e a equipe vencedora irá ganhar um vale para usar na livraria Saraiva.

Após a definição dos temas e participação dos estagiários nas oficinas de capacitação teóricas onde eles puderam adquirir conhecimento e habilidades necessárias para desenvolver seus projetos de melhoria, os estagiários foram divididos em equipes que em seguida receberam mentoria dos gestores da MRH e da equipe de recursos humanos que foi essencial para orientar os estagiários na construção dos projetos e garantir que eles estejam alinhados com as necessidades e objetivos da empresa.

Temas abordados no Programa.

O primeiro tema abordado foi Resolução de Problemas com Foco no Resultado pois é uma abordagem que busca alcançar uma solução prática e eficaz para um problema específico. Essa abordagem envolve algumas etapas importantes, como identificar o problema, definir o objetivo, criar um plano de ação e avaliar os resultados obtidos.

O primeiro passo para resolver um problema com foco no resultado é identificá-lo claramente e entender as suas causas. Em seguida, é importante

definir o objetivo que se deseja alcançar, de forma a ter um direcionamento claro para a solução.

Com o objetivo definido, é necessário criar um plano de ação que estabeleça as etapas que precisam ser seguidas para alcançar o resultado esperado. Esse plano deve ser claro, detalhado e realista, levando em consideração recursos disponíveis e possíveis obstáculos que possam surgir. Uma vez que o plano de ação esteja em prática, é importante acompanhar o progresso e realizar ajustes, se necessário. Ao final do processo, é fundamental avaliar os resultados obtidos e verificar se o objetivo foi alcançado.

A resolução de problemas com foco no resultado pode ser aplicada em diferentes contextos, tanto pessoais quanto profissionais. Ela ajuda a evitar desperdício de tempo e recursos, além de aumentar as chances de sucesso na solução do problema.

No segundo encontro foi realizada uma oficina sobre Visão Sistêmica abordando o funcionamento dos sistemas e como eles afetam a dinâmica organizacional.

A visão sistêmica é uma abordagem que considera todos os elementos de um sistema como interconectados e interdependentes, e entende que as mudanças em um elemento podem afetar todo o sistema. Com essa abordagem, é possível entender como as partes se relacionam e como o todo é afetado por essas relações.

Durante a oficina, os participantes podem aprender sobre os princípios da visão sistêmica, os conceitos e ferramentas utilizadas para análise e

solução de problemas sistêmicos, e como aplicar a visão sistêmica em situações cotidianas.

O treinamento sobre visão sistêmica é valioso para profissionais que desejam compreender melhor a dinâmica organizacional e desejam desenvolver habilidades para solucionar problemas complexos de forma mais eficaz. Além disso, essa abordagem pode ser aplicada em diferentes áreas, como na gestão de pessoas, gestão de projetos, marketing, entre outras.

Para finalizar os encontros de capacitação tivemos a oficina sobre Inovação com o objetivo fornecer novos conhecimentos e habilidades para que os estagiários possam criar e implementar soluções inovadoras em suas áreas de atuação.

Durante o encontro, os participantes podem aprender sobre as tendências e técnicas mais recentes em inovação, bem como as estratégias e ferramentas utilizadas para gerar ideias criativas e implementar mudanças inovadoras na organização, através de técnicas que estimulam a geração de novas ideias, identificação de oportunidades e soluções inovadoras.

Validação de ideias: métodos para avaliar a viabilidade e potencial de ideias inovadoras e verificar sua relevância para as necessidades da empresa e do mercado.

2ª Fase do CRESCER:

Iniciamos essa etapa com a mentoria dos participantes para auxiliá-los a pôr em prática os novos conhecimentos que foram adquiridos nas oficinas de capacitação e no desenvolvimento e estruturação dos seus projetos, as mentorias foram realizadas pelos gestores da MRH e pelo setor de Recursos Humanos.

Em seguida foi realizado o momento de troca de experiência com as equipes, onde todos realizaram a apresentação dos seus projetos para que os demais pudessem tirar dúvidas, sugerir melhorias e apresentar uma visão diferente de cada projeto contribuindo ainda mais com a integração e aperfeiçoamento dos estagiários do grupo.

Após o momento de troca de experiências entre as equipes foi realizada a apresentação dos projetos para o comitê do programa, que é uma etapa importante para avaliar a viabilidade e impacto dos projetos na organização. O comitê é composto por membros da diretoria e gestores de áreas estratégicas para garantir que os projetos sejam avaliados de forma criteriosa e alinhada com os objetivos da empresa.

3ª Fase do CRESCER

Com a aprovação dos projetos, inicia-se a fase de implantação, que envolve a coleta de dados e indicadores para avaliar os benefícios agregados à MRH com a implementação dos projetos. Esse processo ajuda a garantir que os projetos tenham um impacto real e positivo na organização.

As equipes tiveram um prazo de 5 meses para a coleta de dados e criação de indicadores, pois essa é uma etapa importante para garantir que os resultados sejam avaliados de forma adequada e que os projetos tenham tempo suficiente para gerar impacto na organização.

Findando esse prazo, iniciou-se a etapa final do projeto onde as equipes apresentaram os resultados obtidos para avaliação do comitê e nesse momento é possível identificar problemas e oportunidades de melhoria e permite que a empresa faça ajustes e correções necessárias para garantir o sucesso do projeto além de tomar decisões mais assertivas permitindo que

a empresa invista seus recursos de forma mais eficiente e eficaz. Por fim, foi definida a equipe vencedora do projeto observando os seguintes aspectos de Inovação; Relevância e Impacto positivo na MRH.

Orçamento.

Ao avaliarmos os recursos humanos, identificamos que os facilitadores para capacitação dos estagiários seriam os gestores e parceiros da MRH que ministraram os treinamentos sem custos para a empresa.

Para a realização dos Workshops utilizamos a estrutura interna tendo em vista que já possuímos as salas de treinamento. Os projetos implantados foram voltados para melhorias e otimização dos processos, por tanto não tiveram custos significativos.

O custo da premiação final foi de R$ 200,00, além da premiação para a equipe vencedora, todos os estagiários, podem solicitar bolsa de estudos de 100% nos cursos de Curta Duração oferecidos pela MRH.

Principais Resultados.

A implantação dos projetos elaborados pelos estagiários foram muito úteis e trouxeram vários benefícios importantes para a empresa como podemos ver abaixo.

- A otimização do processo de contagem de caixas e identificação dos clientes, pois essa melhoria torna a empresa mais eficiente e ajuda a oferecer um melhor atendimento aos clientes.
- Criação de mensagens automáticas para envio aos clientes com essa ação, os clientes passaram a ter mais confiança na empresa, pois

sabem que suas solicitações foram recebidas e estão sendo analisadas. Além disso, a comunicação transparente dos próximos passos do processo ajuda a reduzir a ansiedade dos clientes e a tornar o processo mais claro para eles. Com o envio de mensagens automáticas, foi possível reduzir a carga de trabalho dos funcionários que lidam com atendimento ao cliente, permitindo que eles se concentrem em questões mais complexas e urgentes.

- Atualização das redes sociais com postagem de divulgação de vagas frequentes ocasionando um aumento no número de seguidores no Instagram ajudando a empresa a se destacar no mercado e a aumentar sua visibilidade.
- Sinalização das áreas de passagem com risco de queda de objetos foi uma iniciativa importante em termos de segurança no local de trabalho. Isso ajuda a prevenir acidentes e lesões entre os funcionários, e demonstra a preocupação da empresa com a segurança e o bem-estar de seus funcionários.
- Com o CRESCER tivemos três estagiários que foram efetivados devido ao seu desempenho e dedicação otimizando seus resultados aplicando os conhecimentos adquiridos.

Além dos resultados positivos alcançados anteriormente, os estagiários propuseram dois projetos de maior porte que foram: A implantação de um sistema de energia solar e a criação de uma nova página no site de uma das empresa do grupo para interação de ex-alunos, por serem projetos que exigem uma análise técnica mais profunda, tanto em termos de viabilidade técnica quanto econômica, por esse motivo, a direção da empresa e o setor financeiroserão

responsáveis pela avaliação desses projetos. A implementação desses projetos poderá trazer benefícios significativos para a MRH, como a redução de custos e o fortalecimento do relacionamento com ex-alunos.

Avaliação.

Para avaliar projetos de menor complexidade, utilizamos formulários e planilhas de acompanhamento, além do sistema de avaliação periódica do desempenho dos estagiários. Essas ferramentas ajudaram a padronizar critérios de avaliação, monitorar o desenvolvimento dos estagiários ao longo do tempo e fornecer feedbacks construtivos. O uso combinado dessas ferramentas foi eficaz para avaliar os projetos de maneira abrangente e justa, contribuindo para a formação e desenvolvimento dos estagiários.

Aplicabilidade.

O programa foi estruturado para fornecer conteúdo teórico relevante para a formação profissional dos participantes e permitir que eles aplicassem esses conhecimentos na prática, agregando valor à sua trajetória acadêmica e profissional. O objetivo era otimizar os resultados da MRH, permitindo que os estagiários contribuíssem de maneira significativa para os projetos em que estivessem envolvidos. A combinação de teoria e prática ajudou a enriquecer a formação dos estagiários e a desenvolver suas habilidades técnicas e comportamentais.

Conclusão.

Em conclusão, o programa de desenvolvimento dos estagiários foi uma experiência enriquecedora tanto para os participantes quanto para a MRH. Foi possível identificar as habilidades e competências de cada estagiário, bem como as áreas em que precisavam de mais suporte para se desenvolverem. Isso permitiu que fossem traçados planos de ação efetivos, o que, por sua vez, resultou em um aumento da produtividade e do engajamento dos estagiários.

Além disso, investir no desenvolvimento dos estagiários é uma estratégia inteligente. Isso porque, ao oferecer programas de desenvolvimento, nos tornamos mais atraentes para reter os melhores talentos. Dessa forma, podemos contar com profissionais mais capacitados e motivados, o que se reflete em uma melhora nos resultados.

Por fim, é importante ressaltar que a formação de mão de obra qualificada é fundamental para o mercado de trabalho. Ao investir no desenvolvimento dos estagiários, contribuímos para a formação de profissionais capazes de enfrentar os desafios impostos pelo mercado de trabalho atual. Isso demonstra responsabilidade social e ética empresarial, o que é cada vez mais valorizado pela sociedade em geral.

Anexos.

Figura 1 - Identidade visual do programa.

Figura 2 - Ciclo de avaliação dos estagiários.

Figura 3 - Modelo de convite dos estagiários.

Figura 4 - Encontro dos estagiários.

Figura 5 - Apresentação dos projetos para o comitê.

.

Figura 6 - Encerramento do Crescer.

Figura 7 - Modelo ilustrativo desenvolvido por uma das equipes para explicar o processo de separação e organização de documentos.

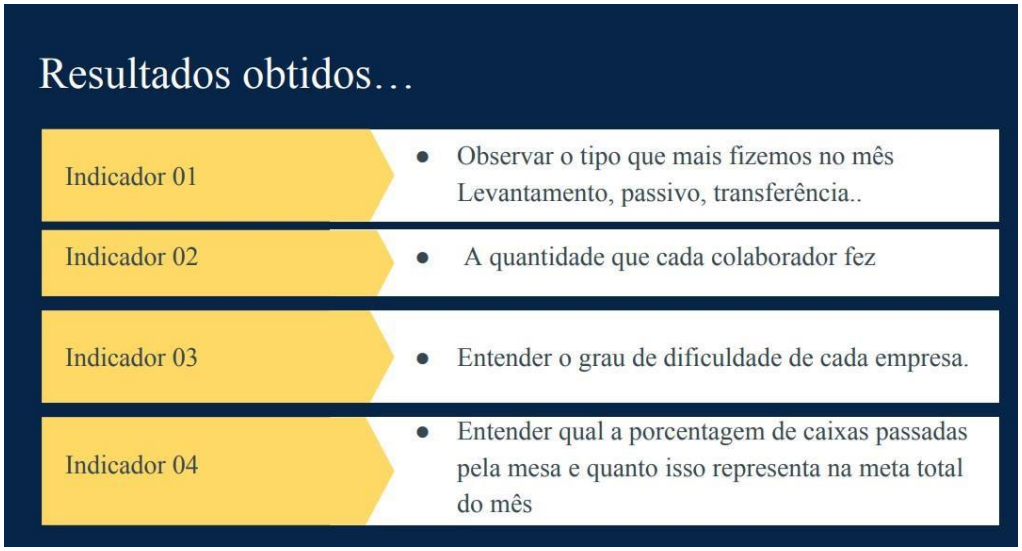


Figura 8 - Modelo da apresentação de uma das equipes participantes do programa indicando os resultados obtidos com a implantação dos formulários que eles desenvolveram.

Bibliografia.

Oliveira, Taylor Sidney. Ferramentas para o aprimoramento da qualidade. 2ª edição – São Paulo, Editora Pioneira, 1996.

Campos, vicente Falconi. TQC: Controle da Qualidade Total (no estilo japonês). 6ª edição – Belo Horizonte, MG, Fundação Christiano Ottoni, Escola de Engenharia da UFMG, Ed. Bloch, 1992.

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas. São Paulo: Elsevier, 2004.

CARVALHO, A.V. Treinamento: princípios, métodos e técnicas. São Paulo: Pioneira, 2001.

EMPRESA: Grupo Brisanet

CASE:

Crescendo com Fibra: semeando lideranças para o futuro.

AUTORA: Francimara Gomes de Alencar

CATEGORIA: Desenvolvimento | Gestão do desempenho e de talentos.

Pereiro - CE

Março/2023

SUMÁRIO

SINOPSE	**3**
INTRODUÇÃO	**4**
DESENVOLVIMENTO	**5**
ORÇAMENTO	**7**
PRINCIPAIS RESULTADOS	**7**
AVALIAÇÃO	**7**
APLICABILIDADE	**8**
SUSTENTABILIDADE	**8**
CONCLUSÃO	**9**
BREVE APRESENTAÇÃO DA EMPRESA	**9**
NOSSA HISTÓRIA	9
IDENTIDADE ORGANIZACIONAL	10
NOSSOS VALORES	10
ANEXOS	**11**

SINOPSE

As organizações apresentam, cada dia mais, a necessidade de formar lideranças conhecedoras do negócio e que representam a cultura da empresa. Partindo desse princípio, criamos o *Crescendo com Fibra*, programa de formação de novos líderes do grupo Brisanet.

O projeto nasceu da necessidade da organização de desenvolver os colaboradores dentro do escopo de conhecimentos e habilidades da liderança e, assim, criar um pipeline de possíveis sucessores para cargos de gestão.

Com uma seleção criteriosa, totalmente baseada nas competências organizacionais pré-definidas, e com participação ativa das lideranças, cerca de xx colaboradores foram escolhidos para participar da formação, ministrada por uma consultoria externa e acompanhada pelo time de Business Partner da companhia.

Os conteúdos abordados incluíram autoconhecimento e o desenvolvimento das principais competências necessárias para ocupar a posição de liderança. Como resultado da primeira edição, tivemos 35 posições de liderança ocupadas por egressos do Crescendo Com Fibra, pessoas que, após o treinamento, adquiriam mais segurança e protagonismo no autodesenvolvimento e na prática da liderança.

Contatos sobre o programa francimaragomes@grupobrisanet.com.br e nataliagadelha@grupobrisanet.com.br.

INTRODUÇÃO

Com o crescimento acelerado do Grupo Brisanet, surgiu a necessidade de desenvolver mais profissionais para os cargos de liderança. Logo, considerando a janela de tempo que tínhamos, a solução mais ágil e assertiva foi a própria empresa estruturar e investir no desenvolvimento dessas habilidades em colaboradores considerados talentos potenciais em diversas áreas do negócio.

O primeiro desafio foi identificar os colaboradores aptos a participarem do Crescendo com Fibra, então, com o apoio do time de Business Partners do Grupo Brisanet, aplicamos uma avaliação de desempenho 9Box para mapear

os aqueles classificados como alto potencial, dentro de uma lista de indicados pelos gestores.

Após o mapeamento, os colaboradores escolhidos receberam um kit surpresa informando que haviam sido escolhidos para o programa. Em seguida, os cerca de 160 colaboradores iniciaram o processo de formação, subdividido em módulos semanais, durante três meses seguidos.

No processo, além do aprofundamento no universo conceitual da gestão de equipes, os colaboradores tiveram a oportunidade de refletir acerca da própria identificação com o cargo de liderança. O programa foi amplamente divulgado na companhia, o que contribuiu para a aceitação do modelo, bem como o interesse dos funcionários por novas turmas.

DESENVOLVIMENTO

Levando em consideração a nossa necessidade de desenvolver talentos que apoiem o crescimento do negócio, o programa Crescendo Com Fibra foi desenhado para medir e desenvolver competências de gestão em colaboradores de alto potencial e que demonstrassem inclinação ou interesse para carreira de liderança.

O escopo do projeto contou com cinco (5) etapas, considerando o processo de avaliação e a realização dos cursos:

1. **Indicação**: Líderes indicam potenciais sucessores com base nas premissas do workshop.
2. **Avaliação I**: Lideres e Business Partners (BPs) avaliam os colaboradores elegíveis em potencial e competências.
3. **Avaliação II**: Time de BPs entrevistam e fazem dinâmicas de grupo com os indicados.
4. **Comitê**: o time de BPs define o resultado do colaborador no processo seletivo do PCFa a partir do posicionamento dos colaboradores nos quadrantes do 9box e da nota da entrevista mais a análise do DISC. Daí, os melhores são escolhidos para participar da formação.
5. **Encontros e Ações**: os colaboradores escolhidos iniciam o processo de formação de sucessores em aulas semanais.

Depois de capacitados, os colaboradores que cumpriram a carga horária e tiveram os melhores rendimentos no curso passam a integrar uma lista de potenciais talentos para posições de liderança nos setores em que atuam.

As áreas contempladas, nas primeiras turmas do Programa Crescendo com Fibra foram Comercial, Suporte, Atendimento, Reparo, Cabeamento, Fusão, Infra (elétrica e civil), Instalação e Administrativas (áreas de suporte).

Competências Organizacionais

No filtro de avaliação para o programa, dentro da metodologia 9Box, avaliamos os participantes em relação às competências organizacionais, um conjunto de comportamentos, habilidades e atitudes esperado de todos da organização.

Competência: Cliente

- Pensamos e agimos a partir das necessidades dos clientes, colocando-os no centro da estratégia, visando a construção de vínculos fortes, de parcerias e relações de confiança e respeito.
- Buscamos constantemente conhecer os clientes internos e externos, seus comportamentos e preferências para atender com humanização suas necessidades e superar suas expectativas, aperfeiçoando constantemente sua jornada.

Competência: Eficiência Operacional

- Fazemos mais com menos.
- Nossos gastos devem ser permanentemente avaliados, de modo a garantir uma relação positiva entre custo e benefício.
- Somos simples, mas não deixamos de fazer aquilo que precisa ser feito.
- Somos ágeis e utilizamos nosso tempo de forma produtiva e eficaz.
- Planejamos as nossas estratégias, mas garantimos que elas serão revistas e adaptadas à realidade mutável do ambiente na qual estamos inseridos.

Competência: Gente que faz e transforma

- Buscamos o nosso desenvolvimento e das nossas pessoas.
- Guiados por nosso propósito, construímos a transformação que queremos ver no mundo e em nossa organização.

- Pensamos e agimos como dono, valorizando o protagonismo em nossa vida e carreira, estimulando a troca e a divergência de ideias para direcionar as ações e alcançar resultados consistentes.
- Atuamos de maneira inspiradora, gerando confiança e construindo um ambiente de respeito, diversidade, inclusão e que potencialize o melhor de cada pessoa.

Competência: Resultado

- Somos engajados com a visão e comprometidos com a alta performance nas entregas e resultados compactuados, mesmo que desafiadores.
- Atuamos com resiliência e colaboração com foco na regularidade da execução e na solução de problemas, aprendendo com os erros e evoluindo continuamente.

Competência: Inovação

- Fazemos diferente. Olhamos para as referências do mercado e inovamos do nosso jeito.
- Somos inconformados e buscamos ser melhores a cada dia.
- Temos abertura e flexibilidade para experimentar, aprender com os erros, buscando nos adaptar, transformar e inovar constantemente.
- Somos abertos ao novo e buscamos nele as oportunidades.
- Entendemos, exploramos e trabalhamos nas necessidades e oportunidades do mercado.

Escala de Avaliação Por Competências

A escala de avaliação visa medir o nível de proficiência dos candidatos ao Crescendo com Fibra dentro de cada competência organizacional. São elas:

Iniciação: requer orientações constantes;

Aplicação: utiliza conhecimento com menor necessidade de orientação;

Contribuição: capacidade de integrar e apoiar;

Diferenciação: orienta e tem conduta exemplar;

Inspiração: referência, convivência transformadora.

ORÇAMENTO

O investimento total do Programa Crescendo com Fibra foi de R $47.412,00, parte destinada ao serviço de consultoria externa para realização dos treinamentos (R$45.360,00), outra para a aplicação do teste DISC na avaliação dos candidatos internos (R$2.052,00).

Recursos Humanos: Equipe de Business Partner com 9 analistas, 1 pessoa da equipe de treinamento.

PRINCIPAIS RESULTADOS

Dos 159 participantes da primeira edição do Crescendo com Fibra 52% foram promovidos. Destes, 35 ocupam atualmente posições de liderança na empresa, 51 foram para outras posições de não liderança ou tiveram reconhecimentos monetários por mérito.

De forma qualitativa, temos gestores mais seguros e qualificados para a posição, com o diferencial de serem formados na Cultura da Brisanet e conhecerem a área operacional onde atuam.

AVALIAÇÃO

Desde a implantação do projeto, anualmente é feito um levantamento de egressos do Crescendo com Fibra que permanecem na companhia e qual percentual de promoções entre eles ano a ano. Além da sondagem de pontos de melhoria que podem ser corrigidos nas edições posteriores do programa.

APLICABILIDADE

Com o intuito de assegurar que o programa fosse realizado levando em consideração as principais necessidades do negócio, e para manter o compromisso de todos com o desenvolvimento dos participantes, todos os gerentes de áreas foram envolvidos no processo, desde a apresentação do programa até a sua finalização. Inclusive compartilhando seus cases de sucesso para inspirar os integrantes a investirem em capacitação antes mesmo de sentarem em cadeiras de gestão.

Com a contribuição dos gerentes é possível manter, ainda, o acompanhamento dos colaboradores após o treinamento, o que facilita o direcionamento sempre que surgem novas posições de liderança na empresa.

SUSTENTABILIDADE

A avaliação dos participantes foi feita após um ano da aplicação dos treinamentos, com o objetivo de medir a eficácia do programa, quantas pessoas foram promovidas, quantos talentos foram perdidos e porque e quantos ainda temos em banco para ocupar novas vagas que possam surgir na companhia.

Com isso, identificamos possíveis melhorias na formatação do programa a fim de criarmos um produto cada vez mais alinhado à necessidade do negócio e do desenvolvimento dos nossos colaboradores.

Os resultados positivos do Crescendo com Fibra relacionados ao número de conversões em seleções internas, ao aproveitamento das turmas, e ao feedback de líderes e participantes, consolidaram a possibilidade de novas turmas.

CONCLUSÃO

O programa Crescendo com Fibra ofereceu aos participantes a oportunidade de acessar conteúdos ricos dificilmente acessados na rotina operacional, como, por exemplo, avaliação de perfil comportamental, que trouxe uma percepção sobre planos de carreira alinhados às principais habilidades e características.

As lideranças envolvidas no projeto também adquiriram a experiência de fazer uma avaliação de potencial para sucessão, utilizando ferramentas como 9box para mapeamento de competências e participando de comitês de calibração.

Temos em banco de talentos 33 colaboradores em acompanhamento, que poderão ocupar novas posições, sejam elas de liderança, caso se identifiquem com a posição, ou mesmo concorrer a outras vagas na companhia.

Além das 84 promoções motivadas pelo programa, foi possível ampliar a consciência dos participantes sobre as possibilidades de encarreiramento

na organização para além da liderança. Foi ainda uma oportunidade das pessoas, dentro de um processo de autoconhecimento, entenderem se a liderança seria uma possibilidade para elas.

BREVE APRESENTAÇÃO DA EMPRESA

NOSSA HISTÓRIA

Somos um grupo do segmento de telecomunicações, criado em 1998 pelo empreendedor José Roberto Nogueira, em Pereiro, sua cidade natal, localizada na região semiárida cearense.

Surgimos do sonho de prover internet de qualidade e com preço acessível onde nenhum outro provedor queria levar: o interior nordestino.

Contribuímos para o desenvolvimento de regiões carentes de oportunidades e investimentos, por meio da inclusão digital, movimentação da economia e geração de empregos.

Acreditamos nas pessoas e na sua capacidade de desenvolvimento e realização pessoal e profissional.

Nossa trajetória comprova que as pessoas fazem a diferença e são capazes de construir e entregar resultados expressivos quando se identificam com os mesmos valores e princípios que nos guiam.

IDENTIDADE ORGANIZACIONAL

CRENÇA: Um futuro melhor é obtido através de sonhos, dedicação e conexão com as pessoas.

MISSÃO: Impactar positivamente a humanidade, disseminando conhecimento que produza inclusão social e tecnológica.

VISÃO: Ser a marca mais desejada e com o maior número de pessoas conectadas no Nordeste.

NOSSOS VALORES

Inovação: Motivar-se por trazer o futuro para o presente.
Pessoas: Acreditar nas pessoas, na sua capacidade de desenvolvimento e realização.
Cooperação: Desenvolver o espírito de equipe, a fim de alcançar os nossos objetivos.
Compreensão: Conhecer, entender e atender os clientes.
Comprometimento: Responsabilizar-se por fornecer o melhor serviço.
Simplicidade: Ser acessível e claro nas nossas relações.
Confiança: Ter caráter e competência.
Trabalho: Acreditar no trabalho como filosofia de vida.
Perseverança: Focar na nossa missão.

ANEXOS

Evidências do programa Crescendo com Fibra neste link.

Prêmio Ser Humano 2023

Categoria: Desenvolvimento
Responsáveis: Time de Recursos Humanos da Aeris Energy

DESENVOLVEMOS E CUIDAMOS DA NOSSA GENTE

FOCAMOS NA QUALIDADE

GERAMOS VALOR

Índice

1. **Sinopse**
2. **Introdução**
- **Desenvolvimento**
- Pré-requisitos
- Processo seletivo
- Jornada do Estagiário
3. **Investimento**
4. **Resultados**
- Estagiários que passaram pelo programa
- Carga horária em Treinamento
- Carga horária em Job Rotation
- Projetos Apresentados
- Estagiários Efetivados
5. **Avaliação**
6. **Aplicabilidade**
7. **Sustentabilidade**
8. **Conclusão**
9. **Quem Somos?**
10. **Anexos**
- Identidade visual
- Fotos de Treinamentos
- Fotos de Apresentação de Projetos
- Fotos de Efetivação

2. Sinopse

É com grande satisfação e brilho no olho que viemos aqui dividir com vocês um dos nossos programas de desenvolvimento, ainda mais contemplando o cenário de participação do Prêmio Ser Humano 2023.

O Programa Geração Aeris Estágio se integra ao grupo de Programas de Desenvolvimento da Aeris Energy. Aeris Energy é uma empresa líder na fabricação de pás para aerogeradores na América Latina, e uma das maiores produtoras no mercado mundial. Com fábricas localizadas estrategicamente em uma das melhores regiões para a geração de energia eólica no mundo, no Ceará.

Com mais de cinco mil funcionários ativos, a empresa oferece oportunidade de empregabilidade para Estagiários desde seu início de fundação no ano de 2010. Até meados de 2021, os estagiários eram contratados de acordo com as necessidades de cada setor que constitui a empresa. Em 2021, surgiu o olhar e a necessidade pautados no acompanhamento e desenvolvimento dos Estagiários, dessa forma, nasce o Programa Geração Aeris Estágio, regido pelo time de Recursos Humanos da Aeris Energy.

Considerado com um de nossos programas de entrada para a companhia, o Geração Aeris Estágio atua no desenvolvimento técnico (vivência diária na área) e na formação comportamental, contribuindo para o desempenho profissional de cada estagiário, aculturando - o ao nosso Jeito de Ser Tão Aeris, visando foco na Qualidade nas nossas entregas e para com nossos clientes, para que dessa forma, possamos atuar cada vez com foco no negócio e gerar valor para o nosso entorno.

2. Introdução

Partindo da fala de Harvey Spencer Lewis**:** ***"É na experiência da vida que o homem evolui"*****,** acreditamos o quanto podemos impactar na vida pessoal e profissional dos estagiários, por isso o programa em si é construído por etapas, atribuindo valor à cada uma delas para que seja uma experiência de evolução para nossos estagiários.

O Programa Geração Aeris Estágio é regido por um contrato - onde estagiário e empresa assinam para fins de execução e validade do programa, considerando que possui duração de 12 meses (um ano) de contrato, podendo ser renovado por mais 12 meses (um ano), caso o estagiário ainda tenha esse período para sua formação. Os contratos possuem carga horaria de 30 horas semanais, não sendo permitido realização de horas extras e nem de cargas horaria superior a 30 horas semanais.

O nosso processo seletivo é realizado de forma respeitosa, cautelosa e buscando agregar valor para Nosso Jeito de Ser Tão Aeris, nesse nosso Jeito de ser, estão inclusas práticas de diversidade e inclusão.

Pré Requisitos:

O primeiro passo para que o *start* no programa seja dado é a fase de planejamento e pré-requisitos. O planejamento se baseia na ação orçamentária de cada área, afim de identificar suas necessidades enquanto Recursos Humanos bem como as oportunidades de empregabilidade para estagiários.

Já os pré-requisitos são definidos para que o processo seletivo seja afunilado, visando contratar pessoas que atendam à necessidade do negócio e que seja contemplado com o programa. Dessa forma, o candidato para a vaga de estágio na Aeris precisa:

1. ·Estar cursando formação de nível superior licenciatura ou bacharelado;
2. ·Estar a dois anos de sua formação superior;
3. ·Inglês nível intermediário.

Após essa etapa, iniciamos o processo de contratação do nosso time de Estagiários:

- **Processo Seletivo:**

O processo de seleção para estagiários, ocorre uma vez ao ano, sendo as datas definidas de acordo com a necessidade de contratação da Aeris. O processo seletivo consiste nas seguintes etapas:

3. Desenvolvimento

É dentro dessa etapa que queremos contextualizar como se desenvolve o Programa Geração Aeris Estágio - partindo do momento em que o Estagiário é contratado. Afirmamos que Nosso Jeito de Ser Tão Aeris, tomando como base a modalidade do nosso negócio, por muitas vezes é considerado dinâmico. De acordo com Gil, (2009, p.18):

> **"O ambiente dinâmico das organizações requer o desenvolvimento de ações voltadas à constante capacitação das pessoas, com vista em torná-las mais eficazes naquilo que fazem" GIL, A. C. Gestão de Pessoas: enfoque nos papéis profissionais. São Paulo: Atlas: 2001.**

Pensando nisso, para fortalecer nosso programa de estágio, investimos em diversas capacitações e realizamos diversos acompanhamentos afim de tornar cada vez mais assertiva a experiência e as práticas executadas dentro do programa de estágio. Por isso, a todo esse conjunto de experiências atribuímos o nome de: **Jornada do Estagiário.**

É por meio dela que conseguimos agir com respeito e transparência, mostrando aos nossos estagiários onde eles estão, quais etapas irão passar e onde podem chegar.

A Jornada do Estagiário é composta pelas seguintes etapas:

- **Integração:**

É nesse momento que o estagiário é apresentado ao Nosso Jeito de Ser Tão Aeris, quais são nossos valores, atributos, políticas e tantos itens que compõe a Aeris. Esse momento é de grande valia, tomando como base que é na Aeris que o estagiário irá passar seus próximos dozes meses, por isso apresentamos aqui como desenvolvemos e cuidamos da nossa gente, como trabalhamos com foco na qualidade e o quanto geramos valor para nosso negócio e também para nosso entorno.

- **Apadrinhamento:**

Cada novo estagiário é apadrinhado por algum membro da área na qual irá fazer parte. Nossa empresa é diversa, construída por diversas áreas e processos. O padrinho tem a missão de acompanhar o estagiário em sua vivência no dia a dia, apresentando nossas políticas, cultura e processos internos, além de orientá-lo diante de demandas e entregas e acompanhá-lo durante todo o período de vigência na Aeris enquanto Estagiário.

- **Job Rotation**

Ao iniciar na Aeris os estagiários passam por um Job Rotation que possui duração de até 1 mês, sendo o objetivo trazer a vivência e aprofundamento de conhecimentos nas áreas, para que assim, possam adquirir visão abrangente sobre o nosso negócio e processos.

Davenport tinha total certeza quando escreveu:

> **"Organizações saudáveis geram e usam conhecimento. Á medida que interagem com seus ambientes, elas absorvem informações, transformam-nas em conhecimento e agem com base numa combinação desse conhecimento com suas experiências, valores e regras internas. Elas sentem e respondem. Na falta do conhecimento, organizações não poderiam se organizar; elas não conseguiriam manter-se em funcionamento." (DAVENPORT & PRUZAK, 2003)**
> **DAVENPORT, Thomas H.; PRUSAK, Laurence. Conhecimento empresarial: como as organizações gerenciam o seu capital intelectual. 14. Ed. Rio de Janeiro: Campus, 2003.**

Como nenhum processo é realizado de forma individual, nessa etapa contamos com a parceria do gestor da área, bem como o padrinho e time de RH para os objetivos dentro do Job Rotation sejam alcançados, seguindo a passagem em áreas que impactem de forma significativa a atuação da área fim do estagiário, buscando conhecer os processos de grande proporção, bem como a criação de uma sequência lógica na jornada, com áreas que se interliguem.

- **Treinamentos:**

Já dizia Chiavenato, (1997, p. 132) que treinamento:

> **"É o ato intencional de fornecer os meios para proporcionar a aprendizagem do profissional. Aprendizagem é uma mudança no comportamento humano decorrente de novos conhecimentos, novas habilidades, novas atitudes e novos conceitos e filosofias"**
> **CHIAVENATO, Idalberto. Os novos paradigmas: como as mudanças estão mexendo com as empresas – São Paulo: Atlas, 1996.**

Por isso, dentro do Programa Geração Aeris não poderia faltar a capacitação, nossos estagiários são inseridos dentro de uma trilha com treinamentos processuais e comportamentais, definidos estrategicamente mediante as competências frágeis pré-identificadas e | ou, identificadas no decorrer do programa. São movimentos online, presenciais, atividades práticas, dinâmicas afins de potencializar o desenvolvimento.

Além disso, promovemos o contato direto dos nossos estagiários com a nossa liderança por meio de rodas de conversa e bate papo, afim de promover trocas de experiências e diálogos construtivos.

- **Construção e Apresentação do Projeto:**

O Projeto de Estágio é uma das etapas de super importância dentro da Jornada do Estagiário na Aeris. Partindo das premissas do Job Rotation, bem como o conhecimento adquirido no dia a dia, o estagiário traz consigo a missão de realizar um projeto de melhoria em sua área de atuação. Esse projeto é acompanhado no decorrer de sua construção pelo padrinho e pelo time de RH e deverá conter:

1. Identificação da Oportunidade;
2. Identificação da Etapa Atual;
3. Determinação do Plano de Ação;
4. Execução;
5. Análise de Resultados;
6. *Apresentação do Projeto (esse é o momento em que o projeto é apresentado aos gestores da área e ao time de RH, com objetivo de validar a proposta de melhoria que o estagiário quer trabalhar/implementar).*

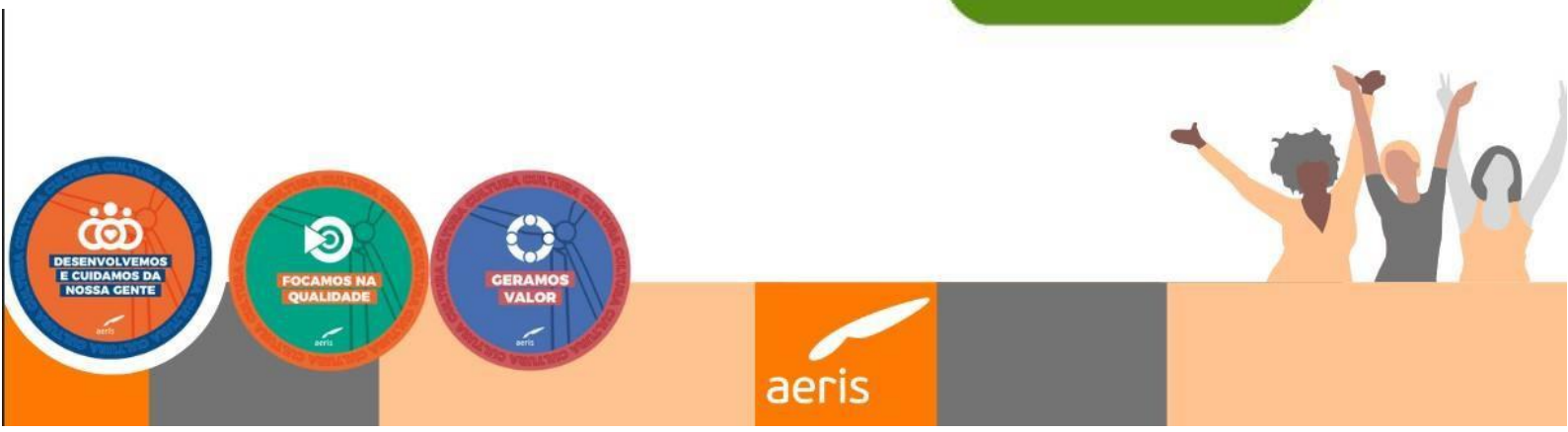
4. Investimento

O orçamento do programa faz parte do plano orçamentário de cada área que compõe a empresa. Anualmente esse plano é realizado, considerando as oportunidades direcionadas à contratação de estagiários, bem como, análise interna dos recursos humanos de cada área. Se tratando de Recursos Financeiros, podemos concluir que a Aeris investe em média R$ 1.800,00 em uma bolsa de estágio com 30 horas semanais.

Quando falamos de Recursos Humanos direcionados na condução do programa, contemplamos uma analista de Rh como ponto focal, além do envolvimento de Gestores de cada área, padrinhos, time de RH, gerentes, coordenadores, líderes e demais áreas que auxiliam no desenvolvimento, treinamentos processuais, comportamentais e construção do projeto - em média, envolvemos cerca de 10 a 15 pessoas para atuar no desenvolvimento do estagiário contratado.

5. Resultados

Após apresentarmos as etapas que compõem o Programa de Estágio, queremos compartilhar quais resultados foram alcançados ao longo desses anos em que o Programa foi implantado. Para nós, enquanto time de RH é de imensa alegria poder ver os frutos de um trabalho tão empenhoso, que requer dedicação, acompanhamento e foco no desenvolvimento dessas pessoas, que poderão conquistar tantas etapas na vida profissional e ainda fazer parte do nosso futuro Aeris.



11. Avaliação

Com tantas etapas que compõem o programa, se faz necessário medir e acompanhar o desenvolvimento, evolução e andamento do programa. Pensando nisso, todos os estagiários passam por uma avaliação semestral realizado pelo seu gestor imediato. Além do acompanhamento do time de RH e indicadores de participação de treinamentos.

12. Aplicabilidade

Atribuindo valor às ações que são aplicadas no dia a dia com o Programa, podemos citar toda a cooperação, oportunidades de desenvolvimento e melhorias bem como à própria construção e em muitos casos, a aplicação dos projetos que são desenvolvidos por nossos estagiários.

A metodologia do projeto se baseia em oportunidades de melhorias das áreas e que podem ser aplicadas à curto e médio prazo, considerando os itens de menor custo benefício, bem como nosso compromisso com o meio ambiente. Contribuindo assim, para melhoria dos nossos processos e como consequência o foco no resultado.

13. Sustentabilidade

Nosso Jeito de Ser Tão Aeris, estampado no nosso movimento de cultura, alinhado a nossos valores e atributos requerem que o nosso compromisso com a sustentabilidade seja cada vez maior.

Pensando nisso, conseguimos gerar valor para nosso entorno, oferecendo oportunidades de trabalho e crescimento, como é o caso do Programa Geração Aeris. Percebemos o quão abrangente podemos ser ao contratar um estagiário, oferecer-lhe oportunidades de desenvolvimento, aculturá-lo ao nosso Jeito de Ser Tão Aeris e dentro de nossas possibilidades e oportunidades, bem como o plano de carreira, garantir também etapas de crescimento dentro da companhia, quando não dentro da companhia, finalizamos o contrato felizes e certos de que uma parcela de crescimento e desenvolvimento, conseguimos realizar, preparando esse estagiário para o mercado de trabalho.

14. Conclusão

Contudo, diante de tantas informações compartilhadas e abrindo as portas de um dos nossos programas de desenvolvimento a esse prêmio tão importante que é o prêmio Ser Humano, podemos concluir que o Programa Geração Aeris é um dos nossos principais programas de entrada na companhia e que por meio dele podemos contribuir para o desenvolvimento e crescimento, sejam eles pessoais ou profissionais dos nossos estagiários**.**

O Geração Aeris Estágio nasceu da necessidade de humanização dos nossos processos, bem como o olhar pautado em “gente, cuidando de gente”, como forma de apoiar, incentivar e dar os requisitos básicos e fundamentais para aqueles que estão buscando se aperfeiçoar e crescer no âmbito profissional.

Enquanto time de RH da Aeris, sabemos o quão desafiador é acompanhar e fazer acontecer programas como esse, por isso, acreditamos que nosso diferencial enquanto time e enquanto empresa é que mesmo sendo desafiador gerir e desenvolver pessoas, nós acreditamos que é possível.

Acreditamos que podemos sim desenvolver e cuidar da nossa gente, seja na Segurança, Saúde e Bem-Estar, Reconhecimento, Transparência e Respeito bem como uma Comunicação Assertiva. Sabemos que fazendo isso, conseguimos alcançar Foco na Qualidade, sejam em nossas entregas bem como satisfação dos nossos clientes internos e externos e como consequência disso, gerar valor para nosso negócio, para nosso entorno atuando com energia limpa e renovável, gerando crescimento e valor para nosso entorno com responsabilidade social, afinal, sabemos que é a NOSSA GENTE QUE FAZ TUDO ACONTECER.

15. Quem Somos?

Razão social: AERIS INDÚSTRIA E COMÉRCIO DE EQUIPAMENTOS PARA GERACAO DE ENERGIA S.A.

Ramo de atividade: Fabricação de geradores de corrente contínua e alternada, peças e acessórios.

Ano de fundação: 2010

Endereço completo: Rodovia CE 422, s/n, KM 02 – Complexo Industrial e Portuário do Pecém, CEP 61.642-000 – Caucaia, CE

Número de empregados: mais de 5 mil colaboradores

Breve descrição da atividade principal

Fundada em 2010, a empresa foi idealizada por um grupo de engenheiros oriundos do setor de aeronáutica, que vislumbraram o potencial de crescimento da energia eólica na matriz energética brasileira e a demanda cada vez maior por soluções sustentáveis no mercado de energia.

A Companhia possui atualmente mais de 5 mil colaboradores, que atuam na sede administrativa e em duas plantas localizadas no Complexo Industrial e Portuário do Pecém, no município de Caucaia/CE. Sua localização estratégica facilita não apenas o recebimento de insumos, mas amplia a competitividade nas exportações, que em 2021 foram responsáveis por cerca de 25% de toda a receita líquida da empresa. Com um portfólio que inclui grandes empresas multinacionais fabricantes de aerogeradores, a Aeris Energy atua sob o conceito Built-to-spec - produção voltada a atender as necessidades técnicas específicas de seus clientes, desenvolvendo o estado da arte em processos de produção. Por meio da divisão Aeris Service, a empresa também presta serviços de manutenção e reparo para todos os modelos de pás e torres eólicas no Brasil e nos Estados Unidos.

Para saber mais, acesse: https://www.aerisenergy.com.br/

16. Anexo

17. Referências:

CHIAVENATO, Idalberto. **Os novos paradigmas: como as mudanças estão mexendo com as empresas** – São Paulo: Atlas, 1996.

DAVENPORT, Thomas H.; PRUSAK, Laurence. **Conhecimento empresarial: como as organizações gerenciam o seu capital intelectual**. 14. Ed. Rio de Janeiro: Campus, 2003.

GIL, A. C. **Gestão de Pessoas: enfoque nos papéis profissionais.** São Paulo: Atlas: 2001

Xeque Formação de Líderes

Organização:
Planet Smart City

Autores:
Susanna Marchionni
Edson Borba
Anna Borba

Modalidade:
Desenvolvimento - Liderança

SUMÁRIO

SINOPSE

INTRODUÇÃO.....1

Por que montamos um Programa de Formação de Líderes? 2

Objetivos gerais 3

Objetivos específicos 4

XEQUE 5

Mas, afinal, por que “Xeque”? 5

Passo a passo 6

A PRÁTICA DO XEQUE.....9

GESTÃO DO PROGRAMA 11

RESULTADOS 12

DEPOIMENTOS 14

ORÇAMENTO 17

CONCLUSÃO.....18

SINOPSE

A gestão de talentos é um desafio recorrente nas empresas. Sabemos que a educação no Brasil é deficiente desde os níveis mais básicos e isso se reflete na formação profissional. Faltam competências técnicas, comportamentais e experiência, o que ocasiona falta de candidatos e atrasos nas contratações. Se falamos de gestores (em especial, gestores de vendas), os processos seletivos tornam-se tarefas ainda mais complexas. A Planet não foge à regra. E esse é o motivo da criação de um programa interno de formação de líderes.

Líderes engajados são a espinha dorsal de equipes vencedoras. Quando movidos por paixão, pertencimento, propósito e preparo, são capazes de elevar suas equipes a novos patamares de excelência. Com essas certezas, a Planet Smart City criou o Xeque - Programa de Formação de Líderes. Baseado em uma metodologia exclusiva, o programa visa a alta performance através de treinamentos contínuos, divididos entre comportamentais e técnicos. O programa teve início no escritório de Fortaleza em 2021 e ao longo de dois anos, formamos dez gestores nas áreas de vendas, pós-venda e recuperação de crédito.

Estamos preparando líderes autônomos, confiantes e prontos para apoiar as suas equipes e a empresa nos desafios do dia a dia. Mais do que hierarquia, apostamos em formação profissional, experiências e condutas éticas como caminhos para o crescimento de todos os envolvidos.

E-mail: a.borba@planetsmartcity.com

INTRODUÇÃO

Bilhões de pessoas atualmente vivem em moradias inseguras e superlotadas em todo o mundo. Infelizmente, ainda é recorrente a falta de planejamento, desperdício de recursos, violência, problemas de mobilidade, entre outras questões. Nosso objetivo é mudar esse cenário. Somos a líder global em cidades inteligentes inclusivas, a evolução do conceito tradicional de cidade inteligente. Desenvolvemos moradias e integramos soluções inteligentes, tecnologia, infraestrutura de alto padrão, planejamento urbano e práticas de inovação social para oferecer residências de alta qualidade, com preço acessível.

Da nossa sede em Londres, passando pelo nosso centro de competência na Itália, até a nossa vivência no Brasil, percebemos que não existem fronteiras para o nosso propósito. É possível atender às culturas e necessidades de cada lugar. Assim, o nosso sonho já chegou na Índia, Estados Unidos, Colômbia e queremos levá-lo para onde mais for possível, sempre fazendo a diferença através do nosso trabalho ético, paixão, sonhos e realizações.

Somos um time de pessoas incríveis buscando o extraordinário. Isso é bem fácil de ser comprovado, basta olhar para cada solução que criamos e que nos coloca a muitos passos à frente do comum e do óbvio. A liderança que queremos requer habilidades e conhecimentos tão transformadores quanto o nosso negócio. Assim, desenvolvemos uma trilha de aprendizado estruturada

para capacitar os nossos atuais e futuros gestores sob medida para as nossas demandas e *pipeline*.

Por que montamos um Programa de Formação de Líderes?

Basicamente, porque já tínhamos as melhores pessoas. Elas só precisavam ser desenvolvidas e estimuladas a entregarem o seu melhor.

Iniciamos o programa em 2021, em um contexto preparatório para a retomada da Economia pós-covid. O cenário era de imprevisibilidade e não havia nenhuma segurança na projeção de cenários futuros. Escolhemos o exercício da confiança e da resiliência. Adotamos uma postura otimista sobre as possibilidades existentes e decidimos agir proativamente, nos preparando para sair da crise em uma posição mais forte interna e externamente.

Investimos primeiramente em líderes internos. Começar com os talentos da casa nos colocou alguns passos à frente no nosso planejamento, visto que: i. Eles já vivenciavam a nossa cultura organizacional, missão, visão e valores todos os dias; ii. Eles já conheciam o nosso negócio, oportunidades e desafios;
iii. Redução de despesas e tempo, já que os processos seletivos envolvem inúmeras etapas, às vezes rescisões contratuais e novos recrutamentos em caso de contratações mal sucedidas.

Essas são as premissas para a participação no programa:

- Ele é voltado para pessoas a partir de 18 anos, que tenham concluído o ensino médio;

- Não é preciso nenhuma experiência para participar do Xeque. Nós sempre começamos do começo, a partir da identificação do perfil;

- A Planet preza pela equidade, diversidade e inclusão. Qualquer pessoa pode participar, independente de gênero, religião, raça etc.;

- Os participantes precisam possuir notebooks ou smartphones;

- Não há limites de vagas. Ainda que não haja demanda para a contratação de um gestor, podemos nos antecipar e preparar os candidatos, para que eles estejam aptos a assumir a função quando for necessário.

Objetivos gerais

Formar gestores de alto desempenho, equilibrando habilidades técnicas e comportamentais, agregando valor à vida de cada participante e gerando melhores resultados para a Planet.

Objetivos específicos

- Definir com clareza o papel e práticas dos líderes, utilizando uma metodologia exclusiva da Planet para alinhar expectativas, aumentar performance e resultados;

- Fortalecer a cultura do aprendizado contínuo e do treinamento, já presentes no nosso propósito;

- Reconhecer as contribuições e vitórias dos colaboradores da casa, preparando-os para desafios e crescimento;

- Construir uma visão de futuro e inspirar a descoberta de novos talentos;

- Motivar o time a partir da perspectiva de crescimento. Os aspirantes a cargos de gestão enxergam a possibilidade de evolução na carreira, o que mantém o time animado e disposto a contribuir;

- Reduzir custos e tempo de contratação, gerando retornos para a empresa.

XEQUE

Mas, afinal, por que “Xeque”?

Porque existe uma conexão entre as duas metodologias formativas que criamos e implementamos na Planet, o Xeque e a Operação Xeque-Mate.

Quem já jogou xadrez sabe que um dos segredos do sucesso nesse jogo é a antecipação/previsibilidade. É manter o domínio, fazendo com que o oponente realize o movimento que você deseja. A vitória no xadrez vem do xeque-mate, ou seja, colocar o Rei adversário em uma posição na qual seja impossível ele escapar. E o que isso tem a ver com o nosso negócio?

O comportamento do consumidor é previsível. Sabendo disso, podemos usar argumentos e gatilhos de paixão, realização, oportunidade, conduzindo a venda para a jogada final, para o nosso xeque-mate: o fechamento da venda. Fizemos a seguinte conta matemática: melhores práticas dos nossos campeões de vendas + 20 anos de expertise na área comercial dos criadores da metodologia + grandes cases de sucesso no setor imobiliário = Operação Xeque-Mate, o *playbook* de vendas exclusivo da Planet, método base para a formação de mais de 200 corretores imobiliários ao longo de três anos.

Ocorre que, no jogo da Planet, para que haja o xeque-mate, é fundamental a existência do Xeque - um lance de ataque estratégico que **antecede** o grande momento final do jogo. Esse é o principal papel do líder: preparar suas equipes para grandes jogadas, para o Xeque-Mate.

Passo a passo

O ponto de partida da formação de líderes foi a definição do ambiente ideal que gostaríamos de trabalhar em termos de cultura, prioridades, habilidades, competências, comportamentos e conhecimento técnico. Sabíamos o tipo de líderes que queríamos. Enquanto o mercado procura líderes-técnicos (que instruem os jogadores fora do campo), nós buscávamos líderes-capitães, atuantes DENTRO do campo, junto à equipe.

O segundo passo foi a realização de um diagnóstico completo, envolvendo todos os colaboradores. Conseguimos uma foto clara do cenário de engajamento, motivação, rotinas, desempenho dos líderes nas práticas do dia a dia e relacionamento dos gestores com suas equipes e colegas. Identificamos gaps de competências, ausência de planos, padronização e um ambiente de trabalho negativamente competitivo, carente de ajuda mútua e sentimento de time. Conseguimos medir a distância entre o cenário que desejávamos e o atual.

A seguir, construímos as ferramentas necessárias ao desenvolvimento e qualificação dos profissionais. A principal ferramenta construída foi a metodologia Xeque, que deu origem ao nome do Programa. Ela é composta por práticas, textos, dinâmicas e ferramentas de treinamento "*on the job*" para desenvolvimento de pessoas, processos e modelos de gestão.

Construímos as rotinas de treinamento contínuo desenhadas na etapa um. Tratamos o nosso negócio como ciência e mesclamos o aprendizado teórico com os treinamentos práticos. Elaboramos materiais exclusivos para a Planet,

de qualidade diferenciada. Fizemos o nosso melhor em termos de plano de carreira, métodos e materiais, para que todos sentissem motivados e engajados a também entregarem o seu melhor.

As aptidões necessárias ao nosso *pipeline* são amadurecidas parte em sala de aula, parte na realidade do dia a dia. Assim, o último passo foi iniciar o treinamento e aperfeiçoamento das competências necessárias à excelência no trabalho. A jornada de treinamento é contínua. Não fazemos palestras, mas sim, um real programa de desenvolvimento, monitorando a evolução dos participantes e os direcionando ao atingimento dos seus objetivos pessoais e profissionais. Essas são as ferramentas que usamos para a formação de líderes:

- Workshops: alinhamento de papeis, responsabilidades, fortalecimento do propósito.

- Imersões: prática na rotina de liderança. Foco no compartilhamento das boas práticas, soluções de problemas, escuta ativa, co-criação de rotinas, ações de engajamento, pertencimento, premiações e reconhecimentos.

- Coaching: orientações individuais com foco no desenvolvimento das *soft skills* mais importantes para o nosso processo, como trabalho em equipe, comunicação e *feedback*.

- Estágio: permitimos que os aspirantes conduzam equipes de vendas em formato de rodízio, acompanhando gestores mais experientes (primeiramente

em tarefas de menor complexidade, aumentando o conjunto de funções e nível de dificuldade das tarefas) como parte da preparação para as novas funções.

- Avaliações de desempenho: utilização da ferramenta *nine box* para análise do potencial dos profissionais, juntamente com os resultados entregues. Todos os resultados são compartilhados com os líderes, de forma a observar em detalhes os pontos de melhorias e as soluções necessárias para o desenvolvimento de cada pessoa.

Identificação de futuros líderes

Direcionamos esforços (e faro apurado) para identificar potenciais candidatos às posições de gestão. Mantemos vários profissionais no nosso “tabuleiro de xadrez”, como olheiros em busca dos melhores jogadores. Assim, no momento da oportunidade, podemos selecionar vários perfis qualificados para participação no nosso programa. Esses são os pontos decisivos para as nossas escolhas:

1. Liderança informal: identificamos entre as equipes pessoas que, mesmo sem exercer oficialmente o cargo de gestão, são capazes de mobilizar os times através da sua segurança, boa comunicação e vontade de contribuir para o sucesso dos colegas e da empresa, dentre outros atributos. Pessoas que, na ausência dos coordenadores, usam o seu jogo de cintura e influência para que o processo continue funcionando corretamente.

2. Habilidade técnica: outro ponto decisivo é a capacidade de disseminar o nosso propósito e a metodologia Operação Xeque-Mate em benefício de todos. Mesmo sem formação apropriada, essas pessoas se preocupam em melhorar a sua produtividade e a do time, contribuindo para o alcance dos objetivos de todos.

3. Resultados acima da média: entregas acima da média validam reconhecimentos e recompensas. Ao oferecer a possibilidade de maiores desafios, responsabilidade e remuneração, legitimamos os resultados positivos que as pessoas trazem para a empresa.

4. Querer: é de fundamental importância que o candidato queira a função de liderança e gestão. Sabemos que há pessoas que preferem funções operacionais e não têm interesse em posições gerenciais e nas responsabilidades inerentes aos cargos de liderança.

A PRÁTICA DO XEQUE

Os treinos dos gestores são divididos em teóricos e práticos e técnicos e comportamentais. Não acreditamos em palestras, sabemos que o que leva à alta performance é o treino diário. Assim, criamos uma agenda de treinamento de 40 horas teóricas em sala de aula aliadas a 40 horas de prática no salão de vendas, com acompanhamento durante toda a carreira do gestor na Planet.

A primeira semana de treinamento mescla 20 horas de aulas teóricas e 20 horas de treino prático. Em sala de aulas, o conteúdo abordado é dividido entre os seguintes assuntos:

- Líder formador de equipes: o intuito desse módulo é apresentar e preparar os líderes para os desafios de formar pessoas de perfis completamente diferentes, fazendo com que a entrega (de novatos ou não) seja alta, rápida e com resultados acima do esperado.

- Acompanhamento de indicadores: a elaboração de estratégias e até mesmo o comportamento de cada um como gestor dependem dos números. É fundamental saber QUAIS dados devem ser acompanhados, COMO localizá-los e O QUE FAZER com a informação. Nosso trabalho é bater metas. O acompanhamento de indicadores é fundamental para isso. Formamos gestores fanáticos por métricas.

- Planejamento: planejar é decidir O QUE fazer. Depois disso, precisa decidir COMO, as estratégias (que mostramos na etapa seguinte). Ensinamos as ferramentas que fazem com que os gestores saiam do “sucesso por acaso” e passem para a previsibilidade e resultados constantes. Isso envolve saber executar diagnósticos, análise de dados e elaboração de planos de ação.

- Definição e acompanhamento de estratégias: nesse ponto, mostramos aos gestores como eles podem ser táticos e guiar as equipes por estratégias bem construídas em busca do atingimento das metas. O caminho começa no desenho de estratégias, passando pela instrução e capacitação das equipes, até o acompanhamento e monitoramento dos resultados.

- Treinamento da equipe: do *onboarding* até a evolução do profissional. O último módulo é o de treinamento das equipes. Os gestores aprendem como identificar profissionais de alta e baixa performance, compreender de modo amplo as ações e atitudes que funcionam e que precisam ser disseminadas, além daquelas que precisam ser melhoradas e as que precisam ser abolidas. Depois, eles aprendem a planejar capacitações individuais e para o grupo. Com as aulas de *Onboarding, rump-up* e *coaching,* eles desenvolvem competências e tornam-se capazes de preparar outros especialistas no nosso negócio e transformam profissionais inexperientes ou medianos em extraordinários.

Ao longo dos módulos, os gestores também são instruídos sobre aspectos comportamentais, tais como otimismo, foco, persistência, disciplina, resiliência, ser inspiração e influência, disseminar paixão, pertencimento e propósito.

Na segunda semana, os gestores começam a prática no salão, junto com as equipes, enfrentando os desafios do dia a dia, sempre acompanhados pela equipe de desenvolvimento da Planet. Eles definem metas, produzem e interpretam relatórios, acompanham números, elaboram diagnósticos situacionais, conduzem e participam de reuniões e planejam e executam ações com os times.

GESTÃO DO PROGRAMA

Uma das nossas grandes preocupações na formação de líderes é com a gestão do programa, visando controlar o funcionamento de cada uma das etapas do processo, bem como garantir a qualidade dos resultados. Assim,

personalizamos os conteúdos à demanda de aprendizado de cada participante, reduzindo possíveis desistências e formando profissionais aptos a atuarem como líderes em qualquer empresa do mercado.

A gestão do programa consiste em reuniões semanais entre gerente de desenvolvimento humano, gerente de vendas, coordenadores de vendas e novos líderes, com o objetivo de apresentar os resultados obtidos, alinhar as ações comerciais com os treinamentos e validar as próximas etapas. Além das reuniões semanais, são realizadas reuniões mensais agregando a diretoria comercial da Planet, para avaliação de resultados numéricos e comportamentais, revisão do uso das ferramentas e criação de novas ações e rotinas.

Realizamos encontros mensais com duas horas de duração, para reforço de conteúdo e alinhamento de visão e estratégias de trabalho. Esses encontros fortalecem a cultura para o aumento da produtividade.

Além disso, há sessões individuais de coaching com os gestores, buscando reconhecimento e aproveitamento total das suas habilidades e potencial, para que desenvolvam suas competências e melhorem a performance profissional.

RESULTADOS

Do início do projeto até hoje (2021-2023), formamos dez gestores na área de vendas, cobrança e pós-venda. Reconhecemos que é um grande resultado,

afinal, quantas empresas conseguem formar a quantidade necessária de gestores para a sua demanda interna? Apesar do reconhecimento do sucesso, o nosso orgulho não vem somente desse número. Esses foram os resultados qualitativos que conquistamos e que nos impulsionam:

- Através das boas práticas e condutas adotadas, o programa de tornou uma referência para toda a Planet;

- Abrimos espaço para o protagonismo dos novos líderes, ampliando responsabilidades e autonomia, para que eles atuem e tomem decisões assertivas;

- Criamos oportunidade sólidas de liderança, com etapas bem definidas iniciando com tarefas de baixa complexidade, avançando para atividades desafiadoras, formando profissionais seguros e confiantes;

- Trabalhamos diversas inteligências: interpessoal, intrapessoal, linguística, formando profissionais aptos a tomarem decisões pertinentes conforme cada ocasião;

- Conquistamos novos embaixadores da nossa cultura e propósito;

- Ampliamos o nosso rol de profissionais de alta performance focado em resultados;

- Formamos líderes influentes, que inspiram outros futuros líderes.

O Programa Xeque – Formação de Líderes transforma pessoas incríveis em extraordinárias, fazendo com que elas visualizem e superem as suas dificuldades (principalmente em áreas do conhecimento que normalmente não costumam acessar) e assim, descubram e potencializam as suas forças. Desse modo, ganham oportunidades de desenvolver todo o seu potencial.

DEPOIMENTOS

"*Existe um trecho da metodologia Xeque que diz muito sobre o que acredito sobre a importância dos líderes: "Liderar é ir além de trabalho! É fazer com que a equipe se junte a você no seu propósito! O seu sonho precisa virar o sonho de todos. As suas metas, viram as metas da equipe. Todos passam a trabalhar para além do sucesso individual, criando um ambiente de trabalho focado, com uma equipe talentosa, coesa, que se ajuda e, principalmente, voltada para o extraordinário." O Programa de Formação de Líderes segue as mesmas premissas: desenvolver pessoas para que elas integrem o nosso Time dos Sonhos em busca de resultados extraordinários.*" **Edson Borba**, Diretor Comercial na Planet Smart City e idealizador do Programa Xeque.

"Em outubro de 2020 eu fui nomeado Coordenador aqui na Planet. A partir daquele momento me foi apresentada a metodologia Xeque pra eu poder me organizar e administrar melhor a minha equipe. Essa metodologia em ensinou de forma gradual, cronológica e organizada a administrar o desenvolvimento dos

corretores e também me trouxe muito conhecimento na questão de gestão." **Rudimar da Rosa**, corretor na Planet desde abril de 2019 e promovido a Coordenador de Vendas em outubro de 2020.

"*É com muito prazer que falo sobre a formação que tive na Planet Smart City. Desde o início me dediquei para ter o triunfo e a honra de ter a posição de líder. O Programa Formação de Líderes despertou o meu comprometimento com o desenvolvimento pessoal e profissional, tanto meu como dos meus liderados, aprendendo também a ouvir e buscar soluções para os desafios que surgiam. Com isso, a sede por conhecimento e vontade de melhorar continuamente me motivaram ainda mais. Ao longo do programa e as experiências que vieram, adquiri habilidades importantes, como liderar equipes. tomar decisões estratégicas e solucionar conflitos. Estou certo de que continuarei me desenvolvendo e crescendo profissionalmente, só tenho a agradecer."* **Kahlil Braga**, corretor na Planet desde junho de 2019 e promovido a Coordenador de Vendas em maio de 2021.

"Sempre desejei trabalhar na Planet e hoje eu faço parte do grupo de líderes. Comecei como corretor e hoje sou Coordenador de Vendas. A forma como você é recebido, como é trabalhada a questão da liderança, de entender as metodologias, de entender como lidar com as pessoas, como aprender e também como treinar, para que cada dia essas pessoas contribuam e façam o papel delas da melhor forma possível, não é somente dentro da empresa, é em relação ao outro. É uma visão humana, de crescer junto, com metodologia e não somente com motivação e incentivo". **Eduardo Vasconcelos**, corretor na Planet

desde fevereiro de 2021 e promovido a Coordenador de Vendas em agosto de de 2021.

"*Ainda como corretores, somos treinados para vender e evoluir como profissionais, afinal, a nossa carreira é o espelho do nosso propósito. Com o Xeque-Mate, nós saímos do zero a corretores de sucesso, virando referência para que as pessoas se espelhem, assim como nos espelhamos em nossos gestores durante o processo. E com isso, percebemos que todo o conhecimento e experiências adquiridas ao longo dos anos de trabalho, se não passados para outras pessoas, se tornam apenas informações acumuladas. É daí que criamos o objetivo de liderar pessoas, para que isso seja um ciclo e para que juntos, alcancemos nossos sonhos e objetivos.*" **Sandressa Negreiros**, corretora na Planet desde abril de 2019 e promovida a Coordenadora de Vendas em fevereiro de 2023.

"Desde o primeiro dia que pisei na Planet fui acolhido de forma muito assertiva pela equipe de treinamento. A vontade de subir na carreira comercial sempre foi um sonho vivo nesses 2,5 anos de empresa. O treinamento é bastante intenso na chegada à empresa só que o diferencial é o treinamento do cotidiano que é constante. Desde os "raio-x" até aquele "puxão de orelha" do corredor... feedbacks constantes foram essenciais para todo o trabalho e resultado na empresa." **Isaac Moreira**, corretor na Planet desde julho de 2020 e promovido a Coordenador de Vendas em fevereiro de 2023.

“Conquista! Grande conquista! Começamos o projeto em 2021, momento que entramos de cabeça para algo novo, me cobri de vontade de fazer acontecer e sabia onde iríamos chegar. Muito feliz! Foram meses de muito trabalho, mas certamente é algo recompensador. Dar oportunidade de as pessoas impulsionarem as suas carreiras, mudarem de vida e realizarem seus sonhos, é um sentimento único. Se existe sensação melhor, desconheço. E assim, seguimos com esse grande projeto, onde construiremos algo cada vez maior, com empatia e confiança em ajudá-los a se desenvolverem profissionalmente e gerando empregabilidade.” **Jadde Felix**, Instrutora de Treinamento.

ORÇAMENTO

Não calculamos os custos de implementação e manutenção do programa, visto que a Planet já dispõe de toda a estrutura necessária para a sua realização. Além disso, tal estrutura já é utilizada pela empresa, independentemente da existência do Xeque.

Mão de obra: a execução das atividades é de responsabilidade de uma equipe que já faz parte do quadro da Planet – Instrutora de treinamento, Coordenador de vendas, Gerente de Desenvolvimento Humano, Gerente de Vendas e Diretor de Vendas. Não houve contratação extra e nem aumento do custo por conta do início das atividades.

Custos indiretos (espaço, água, luz, internet, serviço de segurança e limpeza patrimonial): todos esses custos já são financiados pela Planet, visto

que o escritório de Fortaleza já funciona em horário comercial e são essas as instalações utilizadas para o programa.

CONCLUSÃO

Como o mercado entende o preparo de gestores? A maioria das formações entendem que ferramentas de comunicação, liderança e coaching são suficientes para que as pessoas sejam desenvolvidas no dia a dia. A nossa prática vai além: queremos líderes apaixonados, que conduzam e influenciem as equipes a buscarem o extraordinário.

Para que isso aconteça, mantemos o foco nas pessoas, pois elas sempre são o centro de tudo. Dois pontos diferenciam o Xeque dos treinamentos de liderança disponíveis no mercado e ambos são relacionados à cultura:

i. Acreditamos na cultura do aprendizado contínuo. Inovação, atualização e renovação são constantes, seja de conhecimentos, habilidades, atitudes, até formas de avaliar e solucionar desafios. A nossa cultura e propósito são as grandes aliadas das competências e conhecimento;

ii. O segundo ponto é a cultura de colaboração. Temos metas audaciosas e o atingimento delas exige comprometimento e trabalho de cada um. A colaboração e o compartilhamento tornam essa caminhada mais rápida, produtiva e divertida. Juntamos conhecimentos, habilidades, sentimentos de cada pessoa e

fazemos surgir um número cada dia maior de ideias, boas práticas e melhorias. Nosso time anda junto de verdade.

Quando juntamos as técnicas e ferramentas a esses diferenciais, fica fácil influenciar positivamente os outros membros do time e alcançar os objetivos que queremos. Gestores comprometidos tornam-se exemplos a serem seguidos. E os números se tornam consequência natural dos nossos esforços.

planetsmartcity.com

ESG - ENVIRONMENTAL, SOCIAL ANDGOVERNANCE

EMPRESA:CERÂMICA BRASILEIRA CERBRASLTDA.
-ALIMENTOS NA MESA: O RESULTADO DA PARCERIA ENTRE UMA INDÚTRIA
E OS COLABORADORES EM PROL DA RESPONSABILIDADE SOCIAL.

EMPRESA:CONSTRUTORAMARQUISE S/A - GRUPO MARQUISE
-PROGRAMA ECOCIDADÃO

EMPRESA:FAZENDAAMWAY NUTRILITE DO BRASIL LTDA
-PROJETO FRUTOS DO BEM

cerbras

MARQUISE INCORPORAÇÕES

NUTRILITE

ABRHCE Associação Brasileira de Recursos Humanos

34 ANOS 1989 · 2023

ALIMENTOS NA MESA: O RESULTADO DA PARCERIA ENTRE UMA INDÚSTRIA E COLABORADORES EM PROL DA RESPONSABILIDADE SOCIAL.

Modalidade: ESG

Razão Social: Cerâmica Brasileira CERBRAS LTDA.

CNPJ: 35029057/0001-06.

Ramo de atividade: Fabricação de azulejos e pisos.

Endereço: Rua José Tarcísio Mota Sá, nº 1333. Distrito Industrial III, Fortaleza/CE. CEP: 61931-070.

Data de fundação: 26/3/1990

Quantidade de funcionários: 1.243

Responsáveis pelo trabalho: Germana Kelly Medeiros Omae, Suellen Soares Batista e Ana Crístila Viana Magalhães Valentim.

ÍNDICE

1. APRESENTAÇÃO DA EMPRESA.....

1.1. Nossa identidade.....

2. SINOPSE.....

3. INTRODUÇÃO.....

4. DESENVOLVIMENTO.....

5. CONCLUSÃO.....

6. BIBLIOGRAFIA.....

7. ANEXOS.....

8 1. Material de divulgação utilizado na Gincana do Bem de 2022.

8.2. Fotos da apresentação dos resultados e premiação das equipes.

8.3. Fotos das entregas dos alimentos arrecadados.

8.4. Fotos dos colaboradores que deram suporte nas entregas.

8.6. Publicações sobre a ação.

8.7. Material de Divulgação da Responsabilidade Corporativa.

8.8. Fotos das entregas dos alimentos realizadas nas instituições indicadas pelos colaboradores.

1. APRESENTAÇÃO DA EMPRESA

Foi na década de 1990 que iniciamos a trajetória no mercado de revestimentos cerâmicos e por mais de 10 anos o nome Porto Velho nos acompanhou, porém, após uma atualização em busca de nos adaptarmos às exigências e demandas do mercado de cerâmica, adotamos um novo desing e nomenclatura: Cerbras.

A nova estrutura possibilitou o ingresso de forma concreta nos mercados do Sul e Sudeste do Brasil, além de conquistar um espaço relevante no Norte e Nordeste. Nossos produtos conseguiram ultrapassar fronteiras ainda maiores e são exportados para mais de 30 países, com destaque para os EUA.

Ao longo dos anos, temos buscado com persistência alcançar altos níveis de qualidade em nossos produtos e para isso, temos utilizado os benefícios da tecnologia, o trabalhado com seriedade, credibilidade, fidelidade e a imprescindível participação humana em todos esses processos, que atualmente, envolvem um total de 1.243 colaboradores.

1.1. NOSSA IDENTIDADE

Propósito: Revestir sonhos de realidade.

Visão: ser uma empresa global no segmento cerâmico, reconhecida pela qualidade dos seus produtos, práticas sustentáveis, responsabilidade social e valorização das pessoas envolvidas.

Valores:

- Somos éticos;

- Valorizamos e respeitamos as pessoas;
- Somos sustentáveis;
- Fazemos qualidade;
- Somos extremamente comprometidos;
- Praticamos responsabilidade social e cultural.
- Trabalhamos com segurança.

Política do Sistema de Gestão Integrado

O nosso compromisso é produzir produtos cerâmicos com qualidade, visando:

2. SINOPSE

A Cerbras têm buscado no decorrer da sua trajetória, caminhar de forma alinhada com os princípios do ESG. Seu esforço tem como foco a condução de práticas responsáveis, com intuito de perceber e atender as demandas tanto das partes envolvidas em seus processos, como também, da sociedade. A Gincana do Bem é uma iniciativa que busca efetivar essas práticas através da divisão de equipes representadas pelos valores organizacionais e seu desafio principal é a arrecadação de alimentos não perecíveis. Até o momento, foram realizadas 3 edições da gincana, arrecadados 43 toneladas de alimentos e 2.900 famílias beneficiadas em seis municípios do estado do Ceará. A sensibilização frente ao compromisso com a responsabilidade social foi disseminada de forma tão favorável entre os colaboradores que foi criado o Núcleo de Responsabilidade Corporativa com o objetivo de dar seguimento as atividades que valorizam e dão suporte as pessoas em situação de vulnerabilidade. Quando alcançadas as metas de produção e faturamento a empresa realiza a doação de 2 quilos de alimentos por colaborador que são distribuídos no formato de cestas básicas para instituições indicadas. O núcleo já beneficiou aproximadamente 3.600 famílias com 36 toneladas de alimentos. Acreditamos na potência da parceria entre empresa e colaboradores, para juntos levarmos muito mais alimentos para as mesas de quem precisa.

contato: psicologia@cerbras.com.br

3. INTRODUÇÃO

De acordo com Souza e Mezzaroba (2022) o termo ESG foi citado pela primeira vez no ano de 2005 no relatório “Who Cares Wins” que em português significa “Quem se importa, vence”. O documento foi desenvolvido durante um dos encontros do Pacto Global que é uma iniciativa das Nações Unidas para tratar da temática de sustentabilidade corporativa no mundo. A sigla ESG significa “environmental, social and governance” que em português corresponde a: ambiental, social e governança.

O autor destaca que o princípio das questões ambientais é a defesa do meio ambiente e a utilização dos recursos naturais de forma responsável. No que se refere às demandas sociais o intuito é aprofundar as relações entre a empresa e as pessoas que a constituem, sempre considerando os direitos humanos, assim como, as leis trabalhistas. E no que diz respeito as práticas de governança pontua as técnicas de administração exercidas pela empresa que prezam por uma atuação com transparência e credibilidade. Assim, temos de forma sucinta os três pilares de sustentação do ESG.

Levando em consideração os fundamentos apresentados, a Cerbras procura manter o compromisso com o meio ambiente através de ações condizentes com a responsabilidade socioambiental, em que visa não só disseminar, mas, também aplicar as práticas de sustentabilidade entre os clientes internos e externos, tendo em vista, que essas diretrizes consideram as pessoas como principais atores dos processos envolvidos.

No aspecto governança, a empresa conta com um Conselho de Administração, composto pela presidência e três vice-presidências que através de um olhar atento às tendências e oportunidades de mercado, dividem entre si as responsabilidades por mitigar riscos operacionais e melhorar continuamente a performance e competitividade da organização, trabalhando de forma integrada com os demais níveis da estrutura organizacional.

Quanto a área social, a Cerbras tem se empenhando em agir de modo ético e realizar movimentos que contribuam de forma favorável com a comunidade, pois entende a importância, tanto de promover o bem-estar, como também, de potencializar os vínculos com estas pessoas.

Ao compartilhar essas premissas com os seus colaboradores e a partir do reconhecimento em conjunto, da relevância que tem a abordagem do ESG, foi percebida a necessidade de efetivar movimentos que pudessem abranger os aspectos sociais. Somado a isso, no início do ano de 2020, pessoas em todas as partes do mundo sofriam com os impactos desencadeados pelo cenário pandêmico.

A ideia inicial foi prestar apoio as famílias que vivem nas adjacências das jazidas onde são retiradas a argila, que é a principal matéria-prima utilizada em nosso processo de fabricação de cerâmica. As regiões beneficiadas foram: Frecheirinha, Irauçuba, Itapajé, Jaicós, Paraíba e Santa Quitéria. O apoio dos gestores que estão a frente do trabalho realizado nessas localidades foi essencial, pois viabilizaram a comunicação com os líderes comunitários de

cada comunidade, com o intuito de levantar os dados das famílias em situação de vulnerabilidade.

Dessa forma, foi desenvolvida uma campanha no formato de gincana em que os colaboradores participaram e colaboraram de modo dinâmico na arrecadação de alimentos não perecíveis. Todos os donativos arrecadados foram enviados para as famílias das localidades anteriormente citadas. E foi a partir desse movimento que o Núcleo de Responsabilidade Corporativa foi criado com o objetivo de manter de forma sistêmica e contínua as ações de cunho social.

4. DESENVOLVIMENTO

Ao apresentarem suas ideias a respeito da responsabilidade social, Leandro e Rebelo (2011, apud George e Jones, 2005) afirmam que esse conceito tem relação com a maneira como os líderes e colaboradores de uma empresa, compreendem os seus compromissos, frente às medidas adotas em prol da proteção e promoção de bem-estar das pessoas envolvidas nos processos da organização e da sociedade de modo geral. Um dos passos importantes na efetivação dessa responsabilidade e compromisso, foi à realização da 1ª Gincana do Bem.

A ação teve início no período natalino do ano de 2020 e até o presente momento, já foram realizadas três edições. Seu intuito é sensibilizar e mobilizar todo o quadro de colaboradores da empresa para a arrecadação de alimentos não perecíveis, que tem como destino as comunidades localizadas aos arredores das jazidas onde é extraída a nossa principal matéria-prima: a argila.

No momento inicial de divulgação do evento, os setores são divididos em equipes e cada grupo é nomeado com um dos valores que estão estabelecidos na identidade organizacional, conforme descrito adiante: ética, respeito e valorização das pessoas, sustentabilidade, qualidade, segurança, compromisso, responsabilidade social e cultural.

Para Tamayo, Mendes e Paz (2000) esses valores têm como função, direcionar as atitudes praticadas pelos colaboradores dentro do ambiente de trabalho, tendo em vista, que esses princípios podem inspirar de forma favorável a maneira de se comportar e o modo de se perceber o mundo ao derredor.

Após o lançamento da ação, são realizadas dinâmicas em locais estratégicos da empresa, com o objetivo de entregar aos participantes um bóton de identificação que facilita o reconhecimento dos integrantes de cada grupo, e favorece a integração entre as equipes. A tabela abaixo demonstra a estrutura da divisão realizada entre os setores:

EQUIPE	VALOR ORGANIZACIONAL	SETORES PARTICIPANTES
01	Ética	Polimento, Retífica, ETE e Comercial
02	Respeito e Valorização das Pessoas	Expedição, Logística, Logística Mineração, Oficina de Paletes, Forno e TI.
03	Sustentabilidade	Ambiental, Suprimentos, Construção, Contabilidade, Financeiro e Controladoria.

04	Qualidade	Classificação e Qualidade.
05	Segurança	Manutenção Mecânica, Manutenção Elétrica, PCM, Prensa, SESMT e Atendimento ao Cliente.
06	Compromisso	Esmaltação, Moagem de Esmalte, Laboratórios, Desing e Desenvolvimento.
07	Responsabilidade Social e Cultural	Moagem Massa, Mineração Extração e Marketing.

A divulgação do evento, normalmente, tem início na segunda quinzena do mês de novembro e o período de arrecadação se estende até o mês de dezembro, porém, o prazo para entrega das cestas deve coincidir com a véspera do Natal. Conforme o andamento da ação, os resultados parciais são divulgados através dos canais de comunicação com a finalidade de garantir a transparência no processo de apuração dos números alcançados.

É de responsabilidade do setor do RH toda a organização e acompanhamento do evento, desde o desenvolvimento e divulgação das regras, como também, o acompanhamento e recebimento dos alimentos arrecadados, a fiscalização no que se refere ao cumprimento dos critérios estabelecidos, até a divulgação dos resultados e monitoramento do processo de entrega nas comunidades.

É importante destacar que a diretoria da empresa acompanha ativamente o desenvolvimento da ação e também colabora com a doação de alimentos. Ao final do prazo estipulado, todas as doações recebidas são quantificadas e o resultado é divulgado durante a reunião mensal de resultados, ocasião em que todos os colaboradores estão reunidos.

Na primeira edição da gincana que foi realizada no ano de 2020, foram arrecadadas 12 toneladas de alimentos. Em 2021 o número subiu para 16 toneladas e por fim, no ano de 2022 em que aconteceu a terceira edição da gincana, as equipes envolvidas conseguiram manter a média do número de donativos enviados para as mesas de cada lar, e arrecadaram 15 toneladas de alimentos.

A cada edição da Gincana do Bem é possível observar o quanto os participantes estão mais sensíveis a importância de práticas ligadas a responsabilidade social e como o senso de compromisso tem se disseminado de forma favorável. Martins, Costa e Siqueira (2015, apud Mowday, Porter e Steers, 1982) apontam que a medida que as pessoas reconhecem os propósitos e valores de uma organização, o interesse em preservar os vínculos e o sentimento de pertencimento, estimulam o comprometimento.

Após a apuração e divulgação dos resultados, se inicia a etapa de organização dos alimentos recebidos. Nesse momento, os donativos são estruturados no formato de cestas básicas, com o intuito de facilitar a entrega das doações as famílias. E novamente os participantes das equipes atuam ativamente, através de um revezamento no processo de montagem, que dura em média 3 dias.

No decorrer da campanha, os gestores que estão a frente das atividades realizadas nas jazidas, cumprem um papel estratégico. Pois são eles, que junto aos colaboradores que desempenham seus trabalhos nas áreas de extração, que viabilizam o diálogo com os líderes comunitários de cada localidade. E é

através dessa comunicação que é possível fazer o levantamento do número de famílias que necessitam das doações.

Com as cestas básicas preparadas e a listagem das regiões e famílias que serão beneficiadas estabelecida, os caminhões começam a serem carregados. Uma equipe composta por aproximadamente 18 pessoas de diversos setores e funções, inicia o itinerário que tem uma duração média de 48 horas, para concretizar a última etapa da gincana: levar os alimentos para a mesa de quem necessita.

Os líderes comunitários também são um apoio importante nessa etapa, pois alinham com os representantes das famílias, todas as informações, como o local, dia e horário das entregas. E conforme o combinado as famílias recebem das mãos dos nossos colaboradores uma cesta básica que simbolicamente vai carregada de compromisso com o próximo. Enquanto recebem os alimentos os colaboradores ainda compartilham com as famílias sobre o sentido que essa ação tem para cada um e como se sentem esperançosos em fazer parte desse movimento.

Ao longo dos últimos três anos, foram realizadas três edições da Gincana do Bem, em que tivemos um total de 43 toneladas de alimentos arrecadados, e 2.900 famílias beneficiadas em 6 localidades distintas, conforme abaixo especificado:

Ano	**Regiões**	**Alimentos Arrecadados**	**Famílias Beneficiadas**
	Frecheirinha;		

2020	Irauçuba; Itapajé; Jaicós; Paraíba; Santa Quitéria;	12 toneladas	800
2021		16 toneladas	1.100
2022		15 toneladas	1.000

Os recursos financeiros empregados durante o andamento da gincana, compreendem: a aquisição de donativos por parte da diretoria; a compra de sacos plásticos e fita adesivas para a montagem das cestas básicas; os gastos com combustível, hospedagem e alimentação da equipe que viabiliza a entrega; e o investimento nos troféus simbólicos que são entregues as equipes com maior número de alimentos arrecadados; No total a estimativa de gastos realizados no decorrer das três edições da gincana, é de R$ 8mil.

Diante da receptividade e repercussão da Gincana do Bem entre os nossos colaboradores e também nas comunidades alcançadas, no mês de abril do ano de 2021, foi criado o Núcleo de Responsabilidade Corporativa que tem como um de seus objetivos dar continuidade de forma regular, aos movimentos que envolvem as práticas de responsabilidade social, bem como, fortalecer a mobilização dos colaboradores em tais ações.

Para isso, o núcleo traz uma proposta da realização de doações mensais de alimentos não perecíveis, sendo que a participação dos colaboradores está vinculada ao alcance dos resultados mensais de cada setor. De acordo com Tamayo e Paschoal (2003, apud Locke, 1991) os valores têm função fundamental no processo motivacional, pois através deles os indivíduos

conseguem dar sentido intelectual e cultural, que podem ser transformados em propósitos.

Ao ser obtida a meta de produção, a empresa doa 1 quilo de alimento por colaborador e mais 1 quilo é concedido se a meta de faturamento também for atingida. Dessa forma, se as duas metas forem alcançadas, são doados pela empresa, 2 quilos de alimentos, que ao final é multiplicado pelo número total do quadro de funcionários.

Os alimentos são encaminhados no formato de cestas básicas para as instituições indicadas pelos próprios colaboradores, pois o núcleo entende que dessa forma, as pessoas conseguem estar implicadas de modo ativo no processo. Além disso, após a indicação o colaborador acompanha a entrega dos donativos, através de uma visita guiada com o responsável pela instituição.

No decorrer de quase 2 anos de atuação, o núcleo tem firmado uma parceria sólida com a liderança, colaboradores, instituições e a comunidade. As doações já beneficiaram 26 instituições localizadas tanto em Fortaleza, como também, em Maracanaú, sendo estas cidades, situadas no estado do Ceará. O número total de famílias atendidas já chega a aproximadamente 3.600 e a quantidade de alimentos que foram enviados para as mesas dessas famílias é de em média 36 toneladas, conforme especificado na tabela abaixo:

INSTITUIÇÃO	CIDADE	SOBRE A INSTITUIÇÃO	QUANTIDADE DE CESTAS DOADAS
Associação Beneficente das Irmãs de Nossa Senhora das Dores	Maracanaú	Acolhem crianças e adolescentes.	56
Associação Casa de	Fortaleza	Prestam serviços de	56

Abrigo ao Idoso - Três Irmãs		cuidado a idosos.	
Associação Casa Luz	Fortaleza	Acolhem e apoia gestantes.	123
Associação das Irmãs Missionárias Capuchinhas	Maranguape	Abrigam idosos por longa permanência, visando ampliar o acesso a ações de saúde e bem-estar.	68
Associação de Assistência Social Catarina Laboure	Fortaleza	Promovem assistência social a senhoras com idade acima de 60 anos, com vínculos familiares rompidos e/ou fragilizados.	56
Associação dos Missionários da Solidariedade	Fortaleza	Oferecem acolhimento e apoio a crianças e adolescentes portadores de câncer.	56
Associação e Comunidade Terapêutica Terra Prometida	Aquiraz	Atuam na reabilitação e ressocialização de dependentes de álcool e outras drogas.	135
Associação Menina Olímpica	Fortaleza	Acolhem e incentivam crianças e adolescentes ao esporte no bairro do Pirambu.	138
Associação Norte Brasileira de Educação e Assistência Social	Fortaleza	Acolhem de forma provisória, pessoas em situação de vulnerabilidade que estão realizando algum tipo de tratamento nos hospitais de Fortaleza.	124
Associação Regional da Caridade de São Vicente de Paulo do Ceará	Fortaleza	Acolhem, cuidam e prestam serviços médicos a mulheres idosas.	57
Fraternidade de Aliança - Toca de Assis	Fortaleza	Acolhem e cuidam de pessoas em situação de rua.	57

Casa de Recuperação - Casa de Profetas	Maracanaú	Acolhem mulheres que estão em tratamento, por conta de dependência química.	123
Casa de Recuperação - Escola de Profestas - Resgatando Vidas	Pacatuba	Oferecem suporte a homens que estão realizando tratamento relacionado a dependência química.	179
Casa de Recuperação - Fonte de Vida	Maracanaú	Realizam ações de reinserção social e oferecem a dependentes químicos vindos de situação de rua, acolhimento e tratamento médico e psicológico.	56
Fundação Terra	Maracanaú	Apoiam crianças que fazem parte da Creche Pleno Viver localizada no bairro Alto Alegre.	57
Hospital de Dermatologia Sanitária Antônio Diogo	Redenção	Abrigam pessoas que foram acometidas pela Hanseníase.	56
Igreja Assembléia de Deus Pentecostal Deus é Poder	Fortaleza	Doam refeições e sopão para pessoas em vulnerabilidade no município de Pacoti/Ce.	125
Igreja Evangélica Comunidade das Nações	Fortaleza	Realizam projetos sociais que abrange desde moradores de rua, comunidades e casas de recuperação.	120
Instituto Casa Sábios	Maracanaú	Oferecem acolhimento a idosos, acompanhamento em saúde e bem-estar, assim como, cuidados paliativos.	244
Instituição Céus	Pacatuba	Realizam ações sociais, como:	248

Abertos		almoços solidários, sopão para moradores de rua e eventos com crianças.	
Instituto Hesed	Fortaleza	Realizam ações sociais com famílias que residem nas adjacências.	57
Instituto Vida Videira	Fortaleza	Desenvolvem ações no campo da educação, assistência social, saúde, geração de emprego, cultura e combate a fome a miséria.	57
Lar de Amparo ao Idoso Ltda	Fortaleza	Realizam trabalhos voltados para a garantia de direitos da pessoa idosa.	56
Paróquia Menino Jesus	Maracanaú	Realizam a doação mensal de alimentos para famílias em situação de vulnerabilidade social que estão localizadas em suas adjacências.	946
Paróquia Nossa Senhora da Conceição	Fortaleza	Realizam a doação mensal de alimentos para famílias em situação de vulnerabilidade social que estão localizadas em suas adjacências.	136
Ser Ponte	Fortaleza	Tem como foco a transferência solidária de renda e segurança alimentar para famílias chefiadas por mulheres.	68

Após a realização das entregas, os resultados de toda a ação são compartilhados com os colaboradores. As informações de quais metas foram atingidas, o quantitativo de alimentos doados e as instituições favorecidas são

apresentadas em nossos canais de comunicação. O núcleo se responsabiliza ainda, pelo acompanhamento junto aos locais beneficiados, no sentido de certificar que os donativos chegaram ao destino proposto.

No que se refere aos investimentos aplicados na doação de alimentos realizada pelo núcleo, a empresa investiu nos últimos 23 meses o valor de R$200.420,00 (duzentos mil, quatrocentos e vinte reais) na compra de cestas básicas. E em média R$6.900,00 (seis mil e novecentos reais) com despesas relacionadas ao transporte que possibilita a visita nas instituições.

5. CONCLUSÃO

As estratégias de responsabilidade social desenvolvidas pela Cerbras estão diretamente relacionadas com a cultura e valores da empresa que busca respeitar as pessoas e incentivar práticas sociais. Foi através dessa concepção que no período de aproximadamente 2 anos, conseguimos facilitar o acesso, a alimentação de 6.500 famílias, ao enviar em média 79 toneladas de alimentos para as suas mesas. E temos ciência do quanto essa prática é potente e que em parceria com nossos colaboradores podemos fazer muito mais.

6. BIBLIOGRAFIA

LEANDRO, A.; REBELO, T. A responsabilidade social das empresas: incursão ao conceito e suas relações com a cultura organizacional. **Exedra: Revista Científica**, ISSN-e 1646-9526, nº. Extra 1, 2011, p. 11-40, 2011. Disponível em: https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3684511. Acesso em: 28 abr. 2023.

MARTINS, V.; COSTA, L. V.; SIQUEIRA, M. M. M. O impacto do comprometimento afetivo e do engajamento no trabalho sobre os comportamentos de cidadania organizacional. **RACEF - Revista de Administração, Contabilidade e Economia da Fundace**. v. 6, n. 2, p. 1-13, 2015. Disponível em: https://www.fundace.org.br/revistaracef/index.php/racef/article/view/327/75. Acesso em: 28 abr. 2023.

SOUZA, J. F. S.; MEZZAROBA, O. Conhecer para não se iludir: (Re) Leitura dos Fundamentos do ESG. **Conpedi Law Review | XI Encontro Internacional do Conpedi**, Chile – Santiago, v.8, n.1, p. 249-273, 2022. Disponível em: https://indexlaw.org/index.php/conpedireview/article/view/9061/pdf. Acesso em: 28 abr. 2023.

TAMAYO, A.; MENDES, A. M.; PAZ, M. G. T. Inventário de valores organizacionais. **Estudos de Psicologia**, Natal, n. 5, 2000. Disponível em: https://www.scielo.br/j/epsic/a/n7tx9PkTXQGR5mXy38NG8fB/#. Acesso em: 28 abr. 2023.

TAMAYO, A.; PASCHOAL, T.. A relação da motivação para o trabalho com as metas do trabalhador. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 7, n. Rev. adm. contemp., 2003 7(4), p. 33–54, out. 2003. Disponível em: https://www.scielo.br/j/rac/a/8PGD7qcRB9JL8CjQZNDFbrp/abstract/?lang=pt. Acesso em: 28 abr. 2023.

7. ANEXOS

81. MATERIAL DE DIVULGAÇÃO UTILIZADO NA GINCANA DO BEM/ EDIÇÃO 2022

82. FOTOS DA DIVULGAÇÃO DOS RESULTADOS E PREMIAÇÃO DAS EQUIPES

CERBRAS
cerbras

cerbras
CERBRAS
cerbras

cerbras
CERBRAS
cerbras

8.3. FOTOS DAS ENTREGAS DOS ALIMENTOS ARRECADADOS

8.4. FOTOS DOS COLABORADORES QUE DERAM SUPORTE NAS ENTREGAS

8.6. PUBLICAÇÕES SOBRE A AÇÃO

i r10s.someio.co m.br/cerbras -doa -mals-de -16-tone ladas-de-ali men tos -para-cidades -do-interior/

Home / Res pon-5.ab itid ade / Cerbras doa mais de 16 ro neladas de alime ntos para cidades do inter ior

Cerbras doa mais de 16 toneladas de alimentos para cidades do interior

Redação

10 :35 / 11 janeiro 2022

https://www.nossomeio.com.br/cerbras-doa-mais-de-16-toneladas-de-alimentos-para-cidades-do-interior/

opovo.com.br/noticias/ceara/2022/01/11/cinco-municipios-cearenses-recebem-doacao-de-16-mil-kg-de-alimentos.html

OPOVO Notícias Esportes Divirta-se Vida & Arte Eleições 2022

Cinco municípios cearenses recebem doação de 16 mil kg de alimentos

Ação beneficente faz parte de campanha natalina promovida pela empresa de revestimentos cerâmicos e porcelanatos Cerbras. Municípios de Jaicós, Frecheirinha, Itapajé, Santa Quitéria e Irauçuba foram beneficiados

16:42 | Jan. 11, 2022 Autor Euziane Bastos Tipo Notícia

https://www.opovo.com.br/noticias/ceara/2022/01/11/cinco-municipios-cearenses-recebem-doacao-de-16-mil-kg-de-alimentos.html

focus.jor.br/cerbras-doa-brinquedos-e-mais-de-15-toneladas-de-alimentos-para-cinco-cidades-cearenses/

Cerbras doa brinquedos e mais de 15 toneladas de alimentos para cinco cidades cearenses

Home / Multi

3 janeiro, 2023 18:49 Lorena Macedo

Equipe Focus
focus@focus.jor.br

A Cerbras doou mais de 15 toneladas de alimentos e 197 brinquedos para as cidades de Itapajé, Irauçuba, Frecheirinha, Santa Quitéria e Canindé.

A ação fez parte do encerramento da Gincana do Bem, realizada pelo terceiro ano consecutivo pela

https://focus.jor.br/cerbras-doa-brinquedos-e-mais-de-15-toneladas-de-alimentos-para-cinco-cidades-cearenses/

8.7. MATERIAL DE DIVULGAÇÃO DA RESPONSABILIDADE CORPORATIVA

Responsabilidade
Corporativa

Confira as doações realizadas

- OUTUBRO -

Conhece alguma instituiçàoque pode
ser benefi:ciada com as nossas doações?

IPARTICIPE!

Indique através do contato.: 85 98208.5733

cerbras

8.8. FOTOS DAS ENTREGAS REALIZADAS NAS INSTITUIÇÕES INDICADAS PELOS COLABORADORES

CENTRO DE REABILITAÇÃO
ESCOLA DE PROFETAS
RESGATANDO VIDAS

São Tomé

CERBRAS
São Tomé

ECOCIDADÃO

EDUCANDO PARA O FUTURO

GRUPO
MI=IROUISE

AÇÕES DO PROGRAMA ECOCIDADÃO

ECOCIDADÃO
EDUCANDO PARA O FUTURO

GRUPO
ROUISE

ECOCIDADÃO

SECO

MARQUISE
AMBIENTAL

ECOCIDADÃO

EDUCANDO PARA O FUTURO

GRUPO MARQUISE

ECOCIDADÃO

EDUCANDO PARA O FUTURO

GRUPO MARQUISE

ECOCIDADÃO

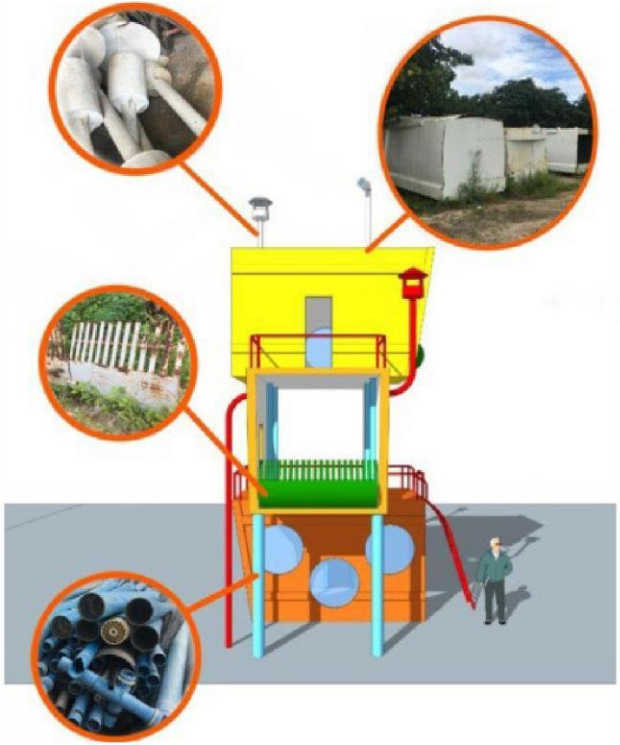
EDUCANDO PARA O FUTURO

GRUPO MARQUISE

ECOCIDADÃO
EDUCANDO PARA O FUTURO

;; GRUPO MI=IRQUISE

ECOCIDADÃO
EDUCANDO PARA O FUTURO



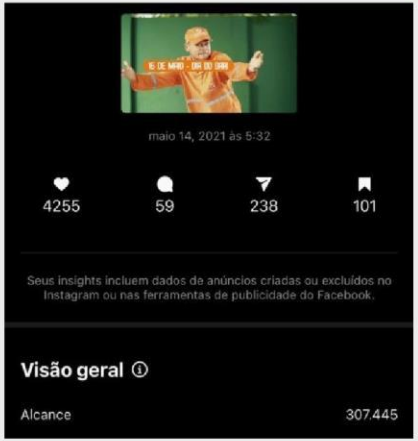
GRUPO
MI=IRQUISE

ECOCIDADÃO
EDUCANDO PARA O FU URO

Dia do Gari 2022 • Grupo Marquise
253 mil vi suali zações • hâ 1O meses

M Grupo Marquise

Uma data para guardar na cabeça e tocar no _ Todo nos!



GRUPO
,i,i MI=IRQUISE

PROJETO
FRUTOS DO BEM

Modalidade: ESG

FAZENDA AMWAY NUTRILITE DO BRASIL LTDA

Albetiza Furtado (Analista de Recursos Humanos)

Célia Gomes (Analista de Qualidade de Vida)

Elisabeth Parente (Gerente de Recursos Humanos)

Gecimara Hybner (Médica do Trabalho)

UBAJARA - CE

2023

ANEXOS

Figura 01: Vídeo do depoimento de uma mãe sobre o Little Bits:

https://www.youtube.com/watch?v=TImjVqUIPzw

Figura 02: Visita do Dr Sam Renhborg, filho do fundador da Nutrilite ao Projeto Frutos do Bem.

Figura 03: Apresentação das alunas de Balé.

Figura 03: Alunos durante a aula de Informática.

Figura 04: Apresentação de flauta dos alunos de música.

Figura 05: Funcionários Nutrilite visitando o Projeto Frutos do Bem.

Figura 06: Alunos exibindo sachês de Little bits durante o lanche da escola.

Figura 07: Alunos de Música do Movimento ReciclaSom em apresentação na Nutrilite

Figura 08: Peça de Divulgação sobre Palestra de encerramento do Ciclo Little Bits para os Pais

Figura 08: Estrutura do Frutos

Figu

EXCELÊNCIA ORGANIZACIONAL

EMPRESA:CERÂMICA BRASILEIRA CERBRAS LTDA.
A SAÚDE MENTAL COMO ESTRATÉGIA PARA O NEGÓCIO: CASE SOBRE A IMPORTÂNCIA DA ASSISTÊNCIA PSICOLÓGICA AO COLABORADOR.

EMPRESA:ABOUT BRAZIL MARKET RESEARCH
PROJETO DEUS SHIVA-AUTOMATIZAÇÃO SEM PERDER A HUMANIZAÇÃO

A SAÚDE MENTAL COMO ESTRATÉGIA PARA O NEGÓCIO: CASE SOBRE A IMPORTÂNCIA DA ASSISTÊNCIA PSICOLÓGICA AO COLABORADOR.

Modalidade: Excelência Organizacional.

Razão Social: Cerâmica Brasileira CERBRAS LTDA.

CNPJ: 35029057/0001-06.

Ramo de atividade: Fabricação de azulejos e pisos.

Endereço: Rua José Tarcísio Mota Sá, nº 1333. Distrito Industrial III, Fortaleza/CE. CEP: 61931-070.

Data de fundação: 26/3/1990

Quantidade de funcionários: 1.243

RESPONSÁVEIS PELO TRABALHO: Germana Kelly Medeiros Omae e Suellen Soares Batista.

ÍNDICE

1. APRESENTAÇÃO DA EMPRESA.....…

1.1. Nossa identidade.....….

2. SINOPSE.....

3. INTRODUÇÃO.....

4. DESENVOLVIMENTO.....

5. CONCLUSÃO.....

6. BIBLIOGRAFIA.....

7. ANEXO.....….

1. APRESENTAÇÃO DA EMPRESA

Foi na década de 1990 que iniciamos a trajetória no mercado de revestimentos cerâmicos e por mais de 10 anos o nome Porto Velho nos acompanhou, porém, após uma atualização em busca de nos adaptarmos às exigências e demandas do mercado de cerâmica, adotamos um novo desing e nomenclatura: Cerbras.

A nova estrutura possibilitou o ingresso de forma concreta nos mercados do Sul e Sudeste do Brasil, além de conquistar um espaço relevante no Norte e Nordeste. Nossos produtos conseguiram ultrapassar fronteiras ainda maiores e são exportados para mais de 30 países, com destaque para os EUA.

Ao longo dos anos, temos buscado com persistência alcançar altos níveis de qualidade em nossos produtos e para isso, temos utilizado os benefícios da tecnologia, o trabalhado com seriedade, credibilidade, fidelidade e a imprescindível participação humana em todos esses processos, que atualmente, envolvem um total de 1.243 colaboradores.

1.1. NOSSA IDENTIDADE

Propósito: Revestir sonhos de realidade.

Visão: ser uma empresa global no segmento cerâmico, reconhecida pela qualidade dos seus produtos, práticas sustentáveis, responsabilidade social e valorização das pessoas envolvidas.

Valores:

a) Somos éticos;

b) Valorizamos e respeitamos as pessoas;

c) Somos sustentáveis;

d) Fazemos qualidade;

e) Somos extremamente comprometidos;

f) Praticamos responsabilidade social e cultural.

g) Trabalhamos com segurança.

Política do Sistema de Gestão Integrado

O nosso compromisso é produzir produtos cerâmicos com qualidade, visando:

2. SINOPSE

As demandas de cunho emocional, provocadas pelas circunstâncias vivenciadas no momento pandêmico no início do ano de 2020, instigou a equipe do RH a desenvolver medidas em busca de prestar assistência aos colaboradores frente ao cenário apresentado. Inicialmente foi criado um canal de comunicação para atender as questões expressas através de ligações telefônicas e chamadas de vídeo. Porém, com o aumento da procura no tocante as questões emocionais, se fez necessário a estruturação de uma célula denominada de Psicologia do Trabalhador, que iniciou suas atividades de forma efetiva, no mês de abril do ano de 2021. O serviço tem como objetivo realizar intervenções que possam contribuir para o cuidado com a saúde mental e colaborar com os aspectos relacionados a qualidade de vida das pessoas que fazem parte da instituição. As ações realizadas pela célula envolvem a organização de atividades psicoeducativas como forma de ampliar o movimento de prevenção de saúde. Assim como, a prática de promoção de saúde através do plantão psicológico que tem como propósito o tratamento de episódios de crise a partir do acolhimento e suporte na construção de estratégias de enfrentamento. É importante ressaltar que o atendimento não é restrito as questões referentes ao ambiente de trabalho, mas, se estende a situações de ordem pessoal que possam influenciar no bem-estar do indivíduo.

contato: psicologia@cerbras.com.br

3. INTRODUÇÃO

Ao apresentar o conceito de saúde a Organização Mundial de Saúde (OMS) considera que esse termo está associado a um estado favorável, no que diz respeito as condições físicas, mentais e inclusive sociais, ou seja, a ausência de uma doença, não é critério suficiente para determinar que um indivíduo está saudável. A OMS destaca ainda, que assim como a definição de saúde a compreensão sobre a qualidade de vida está diretamente ligada a observação do corpo, da mente e do contexto social.

Durante o período da pandemia que teve início no mês de março do ano de 2020, a saúde mental da população a nível global foi afetada de forma desfavorável, devido a todo o cenário de insegurança causado pelo medo do contágio, o sofrimento pela perca de entes queridos e o isolamento. De acordo com a Organização Pan-Americana de Saúde o cenário pandêmico por conta do Covid-19, ampliou a ocorrência de casos de ansiedade e depressão em 25% em pessoas de todo o mundo.

Foram nessas circunstâncias, que a equipe do RH implantou um canal de comunicação com os colaboradores, que ocorria através de ligação telefônica ou videoconferência e que teve como objetivos principais, oferecer suporte emocional e desenvolver práticas de saúde ocupacional. Com o passar dos meses e o desdobramento nocivo em relação ao vírus do Covid-19, foi necessário expandir essa via de comunicação entre os colaboradores.

No mês de abril do ano de 2021 o setor do RH desenvolveu a célula de Psicologia do Trabalhador, com o intuito de ampliar a realização de intervenções que

pudessem contribuir para o cuidado com a saúde mental e colaborar com os aspectos relacionados a qualidade de vida das pessoas que fazem parte da instituição. A célula tem como fundamento de suas ações a prevenção e a promoção de saúde.

Para Faria e Rodrigues (2020) as atividades relacionadas a prevenção e promoção se integram, porém suas estratégias de atuação são distintas. Para os autores a prevenção busca atuar antes do aparecimento das doenças. E de acordo com Gonçalves (et al., 2008) a promoção é mais ampla, pois visa possibilitar aos indivíduos as circunstâncias essenciais, ou seja, favorecer maneiras de desempenhar um controle mais assertivo sobre seu estado de saúde.

Dessa forma, a Cerbras tem se empenhado em firmar o seu compromisso em proporcionar condições de trabalho saudáveis aos seus colaboradores, e romper paradigmas no âmbito da saúde mental ao proporcionar ações continuadas de cuidado dentro do ambiente fabril.

4. DESENVOLVIMENTO

No início das atividades da célula de Psicologia do Trabalhador, os colaboradores foram informados através dos canais de comunicação, sobre o objetivo do serviço, a forma de funcionamento, e receberam ainda, os dados pertinentes a respeito da profissional responsável pela condução dos atendimentos e ações.

As intervenções condizentes com a perspectiva de prevenção de saúde, são planejadas a partir das pontuações realizadas pelos setores do RH e SESMT, pois estes em sua rotina recebem diversas demandas vivenciadas pelos colaboradores tanto no ambiente de trabalho, como também, referente aos aspectos pessoais. Os registros realizados no espaço do plantão psicológico, também, auxiliam como base de coleta de dados relevante, porém, esse eixo será especificado mais a frente.

De acordo com Murta (2009) o profissional da Psicologia pode executar ações voltadas para a prevenção primária, desde que tenha entendimento sobre as condições individuais e ambientais, relativas ao campo de atuação, pois somente assim, poderá desenvolver intervenções que estejam de acordo com as necessidades da população em questão.

Todas as intervenções executadas pela célula são planejadas na perspectiva de atingir o maior número possível de colaboradores. Para isso, é levado em consideração a dinâmica de funcionamento da fábrica, que atualmente opera nos turnos: A (de 06h as 14h); B (de 14h as 22h); C (de 22h as 06h) e Comercial (de 07:30 as 17:30). Assim, as abordagens lúdicas, divulgações, palestras, rodas

de conversa e até mesmo o plantão psicológico são realizados de modo a abrangerem todo esse cenário.

Dessa maneira, ao longo dos seus dois anos de atuação, a célula realizou ações de cunho preventivo, conforme abaixo especificado:

Tema da Ação	Objetivo	Metodologia
Ansiedade	Informar sobre o conceito de ansiedade; auxiliar na percepção dos sintomas; orientar sobre possíveis estratégias de enfrentamento.	Divulgação através de materiais impressos e mídias disponíveis.
Família	Refletir a respeito da qualidade de tempo aplicada em relação aos filhos.	Roda de conversa.
	Esclarecer a importância do papel paterno na educação dos filhos.	Abordagem lúdica junto aos colaboradores na entrada da fábrica.
Relacionamentos	Fortalecer as relações no ambiente de trabalho.	Divulgação através de materiais impressos e mídias disponíveis.
	Avaliar os aspectos de uma relação tóxica e o quanto essa circunstância pode interferir para a condição de saúde mental.	Roda de conversa.
	Disseminar os tipos de violência doméstica sofridos pelas mulheres, as medidas de proteção e como procurar ajuda.	Abordagem lúdica junto aos colaboradores na área do refeitório. Roda de conversa.
Saúde da Mulher	Orientar sobre hábitos que favorecem os aspectos de saúde.	Palestra.
Saúde do Homem	Orientar sobre hábitos que favorecem os aspectos de saúde.	Abordagem lúdica junto aos colaboradores nos diversos setores da fábrica.
Saúde Mental	Sensibilizar sobre a importância de pedir ajuda ao enfrentar momentos considerados difíceis.	Abordagem lúdica junto aos colaboradores na área do refeitório.
	Incentivar práticas que colaboram	Divulgação através de materiais

	com a saúde mental.	impressos e mídias disponíveis.
	Refletir sobre as atitudes pessoais que interferem de forma favorável e desfavorável no bem-estar e qualidade de vida.	Abordagem lúdica junto aos colaboradores nos diversos setores da fábrica.
	Habilitar os líderes para a realização de Primeiros Socorros Psicológicos.	Treinamento.

Quanto aos investimentos empreendidos em cada ação, eles são predominantemente relacionados a recursos humanos. Desse modo, são realizadas escalas em que os colaboradores dos setores do RH, SESMT e outros, se necessário, se revezam na execução de atividades com a finalidade de cumprir os objetivos propostos. Porém, o custo médio anual de gastos referentes a materiais impressos e de expediente, itens lúdicos, lanches e transporte dos colaboradores entre os diversos turnos, é de aproximadamente R$ 8.000,00 (oito mil reais)

No que se refere, as ações voltadas para a promoção de saúde, a célula desenvolve a proposta de plantão psicológico. O autor Scorsolini-Comin (2015 apud Mahfoud, 2012) destaca que esse formato de atendimento tem como intuito disponibilizar a um grupo de pessoas ou organização, um profissional de Psicologia que favoreça um ambiente de acolhimento em que seja possível a manifestação das emoções e angústias, e que tenha como resultado a regulação das circunstâncias psíquicas.

A sala de acolhimento fica localizada no setor do RH e os colaboradores chegam ao atendimento tanto por busca espontânea, como também através do

encaminhamento realizado pelo setor médico, ou até mesmo por meio dos gestores e colegas de trabalho. Desde a implantação da célula, aproximadamente 270 colaboradores já receberam o suporte psicológico e foram realizados em média 900 atendimentos, até o momento.

Entre as principais demandas recebidas estão: ansiedade; conflitos familiares; depressão; dificuldade de concentração; dificuldade de adaptação ao ambiente de trabalho; problemas financeiros; relacionamentos amorosos; relacionamento interpessoal desfavorável com colegas do setor; entre outros.

No decorrer do acolhimento, o caso é avaliado no intuito, tanto de identificar a necessidade de serem realizados novos atendimentos, como também, é observado a possibilidade de encaminhamento, seja para a psicoterapia contínua, outras especialidades médicas, como Psiquiatria, ou o que for preciso, frente as circunstâncias manifestadas. Atualmente em média 10% dos colaboradores que buscam o plantão precisam de encaminhamento para áreas correlatas.

Dos atendimentos finalizados, 90% dos colaboradores afirmaram que após o acolhimento de suas demandas através do suporte psicológico, conseguiram: obter alívio dos sintomas apresentados inicialmente; diminuir os níveis de ansiedade em relação ao episódio da crise; restruturar o modo de viver; aceitar as separações/perdas/limitações decorrentes da crise; e planejar projetos futuros.

O investimento médio anual realizado com a manutenção da profissional da área da Psicologia é de R$39.000,00 (trinta e nove mil reais).

5. CONCLUSÃO

Dessa forma, ao integrar as ações de prevenção e promoção de saúde, a célula de Psicologia do Trabalhador visa atender as demandas que estão relacionadas a saúde mental e consequentemente acaba por intervir de modo favorável nos aspectos gerais de saúde. E essa estratégia de cuidado contínuo corrobora ainda, com outros elementos importantes do negócio, como: o clima na organização e o melhor desempenho na realização das atividades.

6. BIBLIOGRAFIA

FARIA, Nicole Costa; RODRIGUES, Marisa Cosenza. Promoção e prevenção em saúde mental na infância: implicações educacionais. **Psicol. educ.**, São Paulo, n. 51, p. 85-96, dez. 2020. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-69752020000200009. Acesso em 01 abr. 2023.

Gonçalves, F. D., Catrib, A. M. F., Vieira, N. F. C., & Vieira, L. J. E. S (2008). A promoção de saúde na educação infantil. **Interface - comunicação, saúde, educação**, 12(24),181-192. Disponível em: https://www.scielo.br/j/icse/a/mrv3zN4qwNhn3mjJDFDR8Sd/abstract/?lang=pt. Acesso em 01 abr. 2023.

MURTA, S.G. Universidade de Brasília. **Prevenção primária em saúde no Estudos de Psicologia da adolescência**, 2009. V 14. Nº 3. p 181-189. Disponivel em: www.scielo.br/pdf/epsic/v14n3/a01v14n3.pdf. Acesso em 01 abr. 2023.

O que significa ter saúde ?. **Ministério da Saúde**, 2020. Disponível em: https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-brasil/eu-quero-me-exercitar/noticias/2021/o-que-significa-ter-saude. Acesso em 01 abr. 2023.

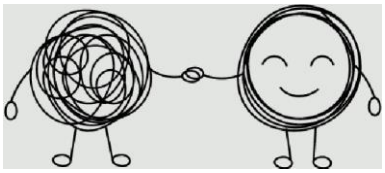
Pandemia de COVID-19 desencadeia aumento de 25% na prevalência de ansiedade e depressão em todo o mundo. **Organização Pan-Americana de Saúde**, 2022. Disponível em: https://www.paho.org/pt/noticias/2-3-2022-

pandemia-covid-19-desencadeia-aumento-25-na-prevalencia-ansiedade-e-depressao-em. Acesso em 01 abr. 2023.

SCORSOLINI-COMIN, F.. Plantão psicológico e o cuidado na urgência: panorama de pesquisas e intervenções. **Psico-USF**, v. 20, n. Psico-USF, 2015 20(1), p. 163–173, jan. 2015. Disponível em: https://www.scielo.br/j/pusf/a/G7sNXfF8hfZfJFSxZTZHCnR/?lang=pt#. Acesso em 01 abr. 2023.

7. ANEXOS

Conheça+
Psicologia do Trabalhador



Tem como principal objetivo: desenvolver práticas que contribuam no cuidado com a saüde mental dos colaboradores.

--+ Serviços:

- Acompanhamento Psicológico;
- Apoio Psicossocial;
- Açõesdesaüdejunto ao RH e SESMT.

--+ Agendamentos:

(9 (85)98208-5733

Suellen Soares

--+ Currículo resumido:

Psicóloga; Pós-graduanda em Inovação de Saúde do Trabalhador pela Universidade Federal do Ceará UFC; Profissional com experiência na área de plantão psicológico em ambientes organizacionais, como também, no desenvolvimento de intervenções que visam a promoção de saúde.

cerbras

PROJETO DEUS SHIVA – AUTOMATIZAÇÃO, SEM PERDER A HUMANIZAÇÃO

ORGANIZAÇÃO: ABOUT BRAZIL MARKET RESEARCH

RESPONSÁVEIS: WAGNER FERNANDES REBOUÇAS, ANE CRISTINA FERNANDES REBOUÇAS MOREIRA, JOSÉ FERNANDES

MODALIDADE ESPECÍFICA: EXCELÊNCIA ORGANIZACIONAL

ÍNDICE

1. Introdução 1
2. Desenvolvimento 2
3. Orçamento 5
4. Principais resultados 6
5. Avaliação 7
   5.1 Memória dos procedimentos antigos 7
   5.2 Reuniões semanais de progresso dos projetos 7
   5.3 Treinamento virtual para colaboradores 8
   5.4 Encontros bimestrais para socialização e treinamento 8
6. Aplicabilidade 8
7. Sustentabilidade 10
8. Conclusão 11
9. Breve apresentação da empresa 12
10. Depoimentos de colaboradores 16
11. Bibliografia 20

SINOPSE

Este trabalho tem como objetivo descrever a trajetória da About Brazil Market Research, empresa que atua no segmento de pesquisa de mercado e opinião, destacando sua transição do modelo presencial para o remoto, entre 2019 e 2023, bem como sua imersão progressiva no cenário tecnológico e virtual.

Serão relatados os esforços, as experiências de sucesso e de insucesso e a obstinação da empresa na busca constante da atualização de processos. Entre 2021 e 2023, em pleno cenário da pandemia de covid-19, a About Brazil adquiriu treze plataformas, graças às quais todos os serviços presenciais foram convertidos em virtuais.

Atualmente a empresa não possui escritórios físicos. A maioria dos colaboradores mora em Fortaleza, dois residem em outros estados do Brasil e outros dois vivem no exterior.

Os principais resultados obtidos com o trabalho remoto têm sido: maior integração da equipe nas plataformas, redução de atividades manuais, controle de cotas e de convidados por projeto e redução do uso do Excel. No âmbito pessoal, o novo modelo resultou em melhor qualidade de vida e maior satisfação dos colaboradores e seus familiares.

Não por acaso, em 2023, a About Brazil adotou o *slogan*: “Automatização, sem perder a humanização”.

Para que os interessados possam trocar experiências e fazer solicitação ou contato, nosso e-mail é abmr@aboutbrazilmr.com

1. INTRODUÇÃO

Foi em agosto de 2019, durante o Congresso da ESOMAR (Sociedade Europeia de Pesquisa de Opinião e Marketing), na Alemanha, que a About Brazil Market Research despertou para a automatização. No evento ficara evidente o contraste entre o setor de pesquisas tradicionais e o de pesquisas virtuais: no primeiro, o ambiente era de calmaria; no segundo, de excitação e entusiasmo. Era possível prever que a onda tecnológica das pesquisas virtuais, efervescente na Europa, não tardaria a chegar ao Brasil. Diante dessa certeza, a diretoria da About Brazil tomou a decisão de investir em tecnologia, plataformas e aplicativos, ciente de que esse seria um caminho sem volta.

No início de 2020, quando nem ao menos se cogitava na possibilidade do trabalho remoto, a chegada abrupta, inesperada e trágica da pandemia de covid-19 levou as empresas a adotarem o regime de *home office*. Na About Brasil, não seria diferente.

Inicialmente tensos e assustados, como não poderia deixar de ser ante as circunstâncias, todos foram se adaptando, pouco a pouco, ao novo modelo, em clima de cooperação e confiança.

Paralelamente, a empresa enfrentava suas primeiras dificuldades, vivenciando duas experiências malsucedidas no desenvolvimento da plataforma financeira e da plataforma para pesquisas virtuais. Mas, longe de esmorecer, e contando com a força jovial e a união de sua equipe de colaboradores, a About Brazil estava determinada a reverter a situação, desprendendo-se do passado e olhando para o futuro em busca de novas oportunidades. E, com esse propósito, não mediu

esforços para adquirir novas plataformas e implementar a transição dos processos de trabalho para o modelo virtual.

Veio daí a inspiração para nomear o nosso projeto de **Deus Shiva**, que simboliza a transformação e a capacidade de criar algo novo a partir do que foi destruído.

2. DESENVOLVIMENTO

Para alcançar os objetivos propostos, adotou-se um conjunto de procedimentos metodológicos – grupos focais, memória, intervenção nas ações práticas e formação em serviço –, que orientaram e possibilitaram a avaliação do desenvolvimento das ações no âmbito da About Brazil.

No início do ano de 2020, após o congresso da ESOMAR, na Europa, constatou-se que os indicadores financeiros apontavam grande queda no faturamento da empresa – como a cada dez projetos orçados, em média, um era aprovado, isso significava que, se o número de solicitações orçamentárias diminuísse, também haveria redução na quantidade de projetos aprovados e, consequentemente, uma queda dramática no faturamento daquele ano.

A About Brazil acabara de passar por uma reforma interna, orientada por uma consultoria de RH e financeira, que tinha como meta reestruturar setores da empresa, remanejar e alocar profissionais e enxugar custos internos. Assim, “atendimento ao cliente” e “operações” foram consolidados em “projetos”; os setores “orçamento”, “financeiro”, “comercial” e “marketing” foram fundidos e consolidados no setor “administrativo/financeiro/gestão de pessoas”. Na diretoria não houve alterações.

O resultado dessa consultoria foi a redução de praticamente 50% da folha de pagamento. A partir dessa ação foi necessário desenhar um novo perfil para contratação de futuros colaboradores, que deveriam ser fluentes em inglês e espanhol ou, no mínimo, em um desses idiomas. Isso porque a empresa pretendia intensificar a captação de clientes internacionais e expandir o seu leque de atuação para toda a América Latina.

Diante da redução drástica de faturamento, quando o volume caiu de dezesseis para quatro projetos aprovados por mês, toda a empresa entrou em estado de alerta. A diretoria e a gerência iniciaram contatos de sondagem com empresas do mesmo segmento para entender se aquele fenômeno era exclusivo da About Brazil. Mas as respostas ecoavam a mesma frase: “O mercado está completamente parado”.

Nas reuniões de diretoria e gerência, uma só ideia martelava a cabeça de todos: “*Não podemos ficar parados nem esperar um milagre cair do céu. Temos que botar a mão na massa*”. Tínhamos a certeza de que era vital mergulhar no ambiente tecnológico e virtual, mas não sabíamos exatamente como dar o primeiro passo ou por onde começar. Naquele momento nasceu o lema que até hoje ecoa nos ambientes da empresa: “Avante, guerreiros de Deus”. E, assim, iniciamos os primeiros movimentos contra a inércia e a estagnação.

Confiantes de que tudo o que acontece na vida serve de ensinamento, percebemos que poderíamos extrair uma lição daquela situação adversa. Ficou acertado, então, que todas as segundas-feiras se iniciariam na About Brazil com um café da manhã, seguido de uma oração inspiradora. Esses momentos de

elevação espiritual nos dariam sustentação e serenidade para enfrentar os problemas e divisar as possíveis soluções.

Entre 2020 e 2022 foram empreendidas ações que introduziriam a About Brazil no cenário tecnológico e virtual. Ei-las abaixo, na sequência em que ocorreram.

- Venda de todos os móveis, equipamentos (exceto computadores e *laptops*) e peças de decoração.
- Início imediato do modelo *home office*.
- Uso obrigatório da plataforma Skype como escritório virtual para reuniões e posicionamento diário dos projetos.
- Desmontagem da estrutura de rede e cabeamento.
- Devolução das três salas comerciais, até então sede da empresa.
- Contratação, em outros estados e países, de colaboradores com domínio dos idiomas inglês e espanhol.
- Treinamento, monitoramento e avaliação virtual dos novos colaboradores.
- Contratação de duas empresas de tecnologia para desenvolver plataformas exclusivas para a About Brazil,
- Contratação de funcionário e fundação do setor de TI.
- Aquisição, implantação e implementação de novas plataformas.
- Acompanhamento e treinamento de colaboradores, com exercícios práticos, para cada aquisição de novo produto ou plataforma.

- Contratação de consultoria especializada em RH, mentoria de carreira e gestão de desenvolvimento humano.

- Contratação de consultoria comercial.

- Contratação de consultoria internacional.

Entre 2021 e 2022 foram experimentadas e adquiridas as plataformas Trello, Zoom, Whereby, Swile Brasil, Sólides Tecnologia e Gather. Em 2023, a About Brazil investiu nas plataformas RD Station, Conta Azul, Snov.io, Social hub, UOL e Lark, além de ter adotado a plataforma da empresa Checker-soft.com, de Israel, com soluções para pesquisa de Mystery Shopping e Tracking Survey.

Entre essas aquisições destacam-se as que foram feitas pela diretoria financeira da empresa, durante participação no Congresso Ceará RH 2022: as plataformas Swile Brasil e Sólides Tecnologia, dois diferenciais competitivos, que agregaram experiência e *networking* à nossa bagagem.

3. ORÇAMENTO

A seguir, os investimentos da About Brazil em plataformas e aplicativos.

N	ORÇAMENTO ATUAL		ORÇAMENTO PLANEJADO	(2023)
1	Site + hospedagem	já existiam	Site + hospedagem	já existiam
2	Skype	gratuito	Skype	gratuito
3	Gather	gratuito	Gather	gratuito
4	Checker-soft.com	1.062,00	Checker-soft.com	1.062,00
5	Consultorias RH e Comercial	2.200,00	Consultorias RH e Comercial	2.200,00
6	Conta Azul	187,43	Conta Azul	187,43
7	RD Station	216,00	RD Station	216,00
8	Snóvio	203,22	Snóvio	203,22
9	Social hub	79,00	Social hub	79,00
10	Sólides Tech do Brasil	398,00	Sólides Tech do Brasil	398,00
11	Swile Brasil	75,00	Swile Brasil	75,00
12	Uol	192,29	Uol	192,29
13	Trello	676,00	Trello	-
14	Zoom	834,00	Zoom	-
15			Lark (próxima aquisição)	1.000,00
16	**Total Mensal**	**6.122,94**	**Total Mensal**	**5.612,94**
17	**Total Anual**	**73.475,28**	**Total Anual**	**67.355,28**

A plataforma Lark, ao absorver e substituir as plataformas Skype, Trello e Zoom, proporciona uma economia mensal de R$ 510,00 e anual de R$ 6.120,00.

4. PRINCIPAIS RESULTADOS

Destacamos como resultados principais os seguintes:

- desenvolvimento de produtos e serviços com muito mais qualidade e suporte tecnológico;
- redução de custos fixos e infraestrutura;
- implantação do modelo *home office*;
- reuniões de socialização e treinamentos bimestrais;
- mentoria de gestão para diretoria e gerência;
- forma de trabalho disruptiva, gerando aumento da produtividade e redução de desperdícios de recursos;
- maior nível de engajamento dos colaboradores;
- redução de *turnover* e retenção de talentos;
- contratação de colaboradores em outros estados e países;
- diminuição de encargos com a contratação de prestadores de serviços;
- implantação do setor de TI na empresa;
- agilidade nos serviços realizados com ferramentas tecnológicas;
- otimização dos processos organizacionais por meio das plataformas.

5. AVALIAÇÃO

Desde a transição, a About Brazil vem fazendo uso de quatro metodologias, detalhadas a seguir.

5.1 MEMÓRIA DOS PROCEDIMENTOS ANTIGOS

Consiste em manter viva a memória de como cada tarefa é realizada. Tais procedimentos, já conhecidos e praticados anteriormente, permitiram adaptações às mudanças que se apresentavam repentinamente. A possibilidade de resgatar informações antigas facilitou ajustes e evitou repetições de erros. É imprescindível que a empresa seja flexível para aceitar essas inovações, principalmente quando se pensa a longo prazo.

5.2. REUNIÕES SEMANAIS DE PROGRESSO DOS PROJETOS

Semanalmente, antes do final do expediente, são realizadas reuniões *on-line* entre a diretoria e a gerência para avaliar os progressos dos projetos e analisar, por meio dos respectivos coordenadores, as atividades e metas atribuídas a cada equipe, sempre com foco no prazo e na quantidade de entrevistas faltantes.

As tarefas diárias são monitoradas *on-line*, buscando-se destacar os dados coletados e transmitidos aos clientes, os quais exigem análise detalhada para esclarecer dúvidas e/ou inquietações – acerca de um produto ou serviço, da presença da marca frente aos concorrentes, da avaliação de imagem etc.

5.3 TREINAMENTO VIRTUAL PARA COLABORADORES

O treinamento virtual implantado desde o início da pandemia, oferece muitas facilidades, como as listadas a seguir.

- Convergir todos os participantes em iguais horários, do início ao término, mesmo a distância, sem precisar enfrentar obstáculos de deslocamento.
- Compartilhar *on-line* o material de apoio para todos os participantes, além do envio, no final de cada dia, de exercícios para medição de aproveitamento.
- Avaliar habilidades em relação ao uso de ferramentas tecnológicas.

5.4 ENCONTROS BIMESTRAIS PARA SOCIALIZAÇÃO E TREINAMENTO

Esses encontros, planejados e realizados a cada dois meses, fornecem aos colaboradores oportunidades para o desenvolvimento profissional e o crescimento pessoal, além do compartilhamento de novas ideias e experiências.

Nesses eventos são realizadas atividades, como palestras, discussões em grupo e demonstrações de serviços, que são oportunidades para se conhecer melhor as práticas e as diretrizes da empresa.

6. APLICABILIDADE

Pessoas – Com a adoção do modelo *home office*, nasce também uma nova cultura, que proporciona aos profissionais autonomia para administrar melhor o tempo e permite a conclusão de tarefas de forma mais confortável, reduzindo interferências rotineiras. Mas a About Brazil entende que qualidade de vida *no*

trabalho, para seus colaboradores, significa também: “a satisfação com o trabalho executado; as possibilidades de futuro na organização; o reconhecimento pelos resultados alcançados; o salário recebido; os benefícios auferidos; o relacionamento humano dentro do grupo e da organização” (CHIAVENATO, 1999). A valorização profissional da equipe é também interesse da ABMR; estabelece-se, assim, uma via de mão dupla, em que os dois lados saem ganhando.

Organizações – De modo geral, clientes, fornecedores e parceiros foram altamente beneficiados com a implantação da automatização. Toda a cadeia de negócios adquiriu uma velocidade que antes não existia na realização de projetos. Entre os benefícios, podemos destacar:

- a facilidade de acesso às informações;
- a redução de custos com o negócio;
- a possibilidade de uma gestão segura e eficaz;
- a otimização do tempo e o aumento de produtividade;
- a padronização de tarefas;
- o aumento da competitividade em relação à concorrência;
- mais agilidade, segurança e qualidade das informações;
- curto prazo para a realização de projetos;
- valor agregado com redução de custos.

Os dois últimos itens (curto prazo e valor agregado) estão diretamente relacionados à possibilidade de investir-se cada vez mais em novas tecnologias, a fim de tornar o trabalho ainda mais eficiente e eficaz.

Sociedade – Para a About Brazil, o trabalho de pesquisa de mercado e opinião vai muito além do fornecimento de dados preciosos ao cliente. De imediato, existe o compromisso de cumprir com os requisitos solicitados para a realização de um projeto; esse trabalho, porém, está diretamente ligado aos benefícios proporcionados aos consumidores. É certo que cada cliente busca fazer melhoramentos contínuos em seus produtos e/ou serviços, referentes às características sensoriais, composição, embalagem, distribuição etc. Nesse contexto, a nossa atividade está diretamente envolvida com resultados que promovem melhorias na qualidade de vida da população.

Esse ciclo começa com o propósito de resolução de um problema e termina com a melhor qualidade de um produto ou serviço, por vezes direcionado a tipos específicos de consumidores, outras vezes à população em geral.

Participar desse processo é ter a certeza de presenciar, em um futuro muito próximo, novos serviços e produtos no mercado, com mais qualidade e refinamento, atenção aos consumidores e cuidados com a sustentabilidade.

7. SUSTENTABILIDADE

A sustentabilidade vem ocupando cada vez mais espaço na filosofia das empresas modernas, seja na busca constante pela preservação do meio ambiente, seja na redução de consumo dos recursos naturais.

Na About Brazil, não foi diferente. Ainda no escritório físico, toda a iluminação antiga foi substituída por lâmpadas LED, na intenção de diminuir o consumo de energia. Com a mudança para o modelo *home office*, foi possível constatar a redução drástica de produção de lixo e do uso de materiais de limpeza e descartáveis, como copos, papeis, purificadores de ambientes, toner para impressoras, entre outros.

Esse modelo significa menos poluição e menos desperdício de matéria-prima, promovendo, também, menor fluxo de pessoas nos transportes coletivos, menos carros nas ruas, cidade menos movimentada e, portanto, um meio ambiente mais saudável.

8. CONCLUSÃO

Poder relembrar e reescrever a história dessa temporada, ocorrida mais especificamente durante os anos de 2019 a 2023, é motivo de orgulho e honra para o time da About Brazil. Foi um período curto, porém intenso, uma estação cheia de recordações e sentimentos, chegadas e partidas, em formato de contratações e demissões, encontros e desencontros, lutas e pequenas batalhas diárias. Como o tempo e a vida não param e não patrocinam espaços para retrocessos nem lamentações, cada dia trazia uma nova surpresa, um novo *script*. Era essa a história que se escrevia.

A mudança abrupta do modelo presencial para o de *home office* demonstrou a capacidade desse time de lidar com situações difíceis e complexas. Ante o temor do colapso, existia um propósito inegociável: manter o clima organizacional humanizado e a hierarquia absolutamente horizontalizada, como sempre foi.

É notável que essa equipe tenha podido usar toda a sua potencialidade para fazer a organização funcionar da melhor maneira exequível e mostrar que é possível realizar grandes mudanças, ainda que elas demandem muito esforço e uma determinação férrea. Poder trabalhar com uma equipe comprometida, dinâmica e versátil é como disparar fogos de artifício todos os dias, em que tudo fica aceso, iluminado por ideias, experiências e aprendizados.

Outro desafio foi adquirir, implantar e implementar as plataformas *on-line,* com o objetivo de aprimorar e otimizar os processos operacionais. Essas plataformas oferecem diversas funcionalidades, como criação de questionários, análise de dados e geração de relatórios, proporcionando resultados mais precisos e confiáveis. Em resumo, essa mudança trouxe diversos benefícios ao trabalho, em especial o aumento da velocidade da coleta de dados, a redução de custos e maior acessibilidade às informações.

Ao olhar pelo retrovisor e poder reconstruir essa trajetória, só temos a agradecer ao Criador, que, na sua infinita bondade, nos capacitou e habilitou para formar times que se transformam em legião de guerreiros, de sorriso largo, sempre prontos para enveredar em busca de novas conquistas.

9. BREVE APRESENTAÇÃO DA EMPRESA

A About Brazil Market Research (ABMR), empresa fundada em 1994, atua na área de pesquisa de mercado e opinião. Desde a fundação, seu foco de negócio foi direcionado para as operações de projetos de pesquisas – por *operação de projetos* entenda-se todo o conjunto de atividades realizadas por profissionais para colocar em prática a execução de um projeto, seja ele presencial ou virtual.

Inicialmente a ABMR atendia clientes no território nacional apenas; hoje atua em qualquer parte do mundo, realizando seus projetos no Brasil e na América Latina.

A variedade de modelos de projetos compõe um leque de infinitas possibilidades de ações. Um projeto simples, por exemplo, pode ser entendido como uma equipe de três pessoas, numa praça da cidade, abordando transeuntes e colhendo suas opiniões sobre temas da atualidade: vacinas, eleições, hábitos de compras, marcas mais conhecidas e lembradas etc. Já um projeto complexo poderia ser a locação de um imóvel em um bairro qualquer da cidade, a customização e ambientação desse imóvel simulando uma loja de *fast food*, com mesas, cadeiras, equipamentos, garçonetes, recepcionistas, fabricação de hambúrgueres ou outro lanche qualquer para avaliar o grau de satisfação dos consumidores sobre aquele produto. Entrevistas agendadas com profissionais da saúde, políticos, empresários, pessoas famosas ou celebridades também podem ser consideradas um projeto complexo, em razão da dificuldade para se chegar a esse perfil.

Além de dezenas de fornecedores em todos os estados do Brasil e América Latina, a ABMR conta, atualmente, com um quadro de dezesseis colaboradores fixos, dois diretores e três consultores para gestão de pessoas, negócios internacionais e comercial, respectivamente.

A estrutura organizacional está ordenada da seguinte maneira:

1. Diretoria

2. Consultores

3. Setor administrativo / comercial / RH

4. Setor de projetos

5. Setor de TI

Na primeira página do Anexo, apresentamos o organograma para melhor ilustrar esses setores.

Desde sua fundação, a ABMR mantém a filosofia da diversidade cultural, acolhendo os mais variados profissionais, agregando ao seu contingente pessoas de diferentes gêneros, formações, nacionalidades, etnias, idades e credos, uma vez que “são identidades, singularidades, experiências, histórias de vida, perspectivas, possibilidades, diferenças e semelhanças que se arranjam e se reinventam em múltiplas composições para gerar, com interações dinâmicas, criatividade, inovação, excelência a serviço da sustentabilidade dos negócios e da sociedade”. (BULGARELLI, 2008.)

Logo no início de suas atividades, a ABMR implantou e perpetua até hoje a cultura de valorização do ser humano, estabelecendo hierarquia horizontalizada, em que cada colaborador tem livre acesso e liberdade para se dirigir a qualquer outro membro da organização, expor suas ideias sobre o tema em questão ou qualquer outro tema de interesse.

A diretoria e a gerência, por sua vez, têm o compromisso de ouvir, analisar e avaliar cada ideia ou sugestão, verificando sua pertinência em relação ao problema exposto ou apontando possíveis caminhos ou opções de melhoria corporativa.

Ao longo destes quase 30 anos, a About Brazil vem afinando e aclarando a comunicação com seus clientes e lapidando a ideia no que diz respeito às

decisões estratégicas. Algumas dessas decisões são inquestionáveis, na medida em que se pautam nos valores e na essência de cada empresa. E, para todas as outras decisões, existe a About Brazil.

- **Propósito:** Ajudar os clientes a entender melhor seu mercado, identificar oportunidades e monitorar o desempenho dos concorrentes, contribuindo para as tomadas de decisão com informações privilegiadas sobre os consumidores e as tendências. Além disso, estamos diretamente envolvidos com os resultados que promovam melhorias na qualidade de vida dos consumidores e cuidados com a sustentabilidade.
- **Visão:** Ser reconhecida internacionalmente, nos próximos cinco anos, como uma empresa de inteligência de mercado, utilizando tecnologia com soluções inovadoras para melhorar a experiência do usuário, baseadas em dados precisos e atualizados, que possibilitem às empresas entender melhor seus consumidores e obter *insights* de mercado que possam impulsionar seu crescimento.
- **Valores:** Ética, transparência, inovação, sustentabilidade, humanização, diversidade, comunicação aberta e irrestrita.

Para melhor conhecer a About Brazil, listamos nossas redes sociais:

- Linkedin: About Brazil Market Research
- Instagram: research.aboutbrazil
- WhatsApp: 55-85-99950-3649
- *Site*: www.aboutbrazilmr.com

Apresentamos, abaixo, a lista das empresas de plataformas, adquiridas nos últimos dois anos.

- https://www.checker-soft.com (soluções para pesquisa de Mystery Shopping e Tracking Survey)
- http://www.skype.com/pt-br (reuniões virtuais)
- https://trello.com/pt-BR (gerenciadora de tarefas)
- https://www.gather.town/ (escritório virtual)
- https://www.rdstation.com/ (CRM)
- https://contaazul.com/ (sistema financeiro)
- https://solides.com.br/ (sistema para RH)
- https://www.swile.co/pt-br (benefícios corporativos)
- https://www.larksuite.com/ (entrevistas virtuais, traduções e gerenciamento de projetos)

10. DEPOIMENTOS DE COLABORADORES

- Roberta Menezes, gerente financeira

Eu comecei na About Brazil há mais de 8 anos e está sendo uma experiência muito gratificante. Agradeço muito aos diretores por esta oportunidade. Quando comecei na empresa, como assistente de custo, eu não tinha nenhuma experiência, muito menos formação. Tinha apenas o ensino médio e estava com um bebê novinho. Sabemos como o mercado de trabalho é preconceituoso com as mães. [...]

Para mim o primordial foi o voto de confiança que depositaram em mim, já que a minha função era de extrema responsabilidade, pois envolvia questão de

pagamentos, banco e negociações com os fornecedores e eu não tinha nenhuma experiência nessa área. [...] Durante o meu trajeto passei por várias adversidades, mas a empresa me deu todos os recursos e meios para eu estar onde eu estou hoje, como gestora de dois setores: financeiro e comercial.

Eu sou muito grata por tudo que a empresa me proporcionou, não só profissionalmente, mas na minha vida em geral, pois tudo que eu conquistei também é uma conquista da empresa. Hoje formada, quase bilíngue, com a minha casa própria e independência financeira.

[...] Quero deixar aqui registrado o meu mais sincero e profundo agradecimento aos diretores por todo o apoio e carinho que recebi ao longo desses anos, e também a toda a equipe. Como diz aquele velho ditado que sempre escuto nas nossas reuniões: Quem caminha sozinho pode até chegar mais rápido, mas aquele que vai acompanhado, com certeza vai longe.

Ane, Wagner e Fernandes, [...] vocês são uma inspiração de profissionais e seres humanos. Obrigada por tantos ensinamentos.

- Priscila Gurgel, gerente de projetos

Minha trajetória na About Brazil foi sempre de muito aprendizado e crescimento, pois desde quando entrei na empresa para ser uma freelancer ajudando no setor de projetos, pude aprender coisas inimagináveis e conviver com pessoas de diversas raças e etnias. Passei por vários cargos e desempenhei diversas atividades, sempre olhando para o futuro e aprendendo com os melhores. Hoje me tornei gerente de projetos e me sinto orgulhosa de todo esse caminho trilhado, espero poder percorrer muito mais nessa empresa que posso dizer que sou orgulhosa em fazer parte.

- Juliana Vergara, analista de marketing

Estou na About Brazil há mais de 3 anos e sinto que a parceria com minha equipe e diretores tem ficado cada vez melhor! No início do processo, o desafio era entender todas as metodologias de pesquisas e suas variáveis para fazer cotações assertivas e competitivas. Sempre tive muita ajuda de todos e isso é algo bem natural na empresa, está no DNA. Todos se ajudam, até mesmo quando o problema em questão nem é do seu setor. Atuamos como um grande time. Como meu diretor sempre fala... Guerreiros de Deus!

No início, trabalhávamos todos juntos no escritório. Após três meses da minha entrada, migramos para um modelo home office, devido à pandemia. Hoje tentamos fazer um modelo misto e acredito que funciona perfeitamente para nós. Além disso, ganhamos tempo de deslocamento para fazer outras atividades e temos mais qualidade de vida também.

Com o tempo, passei a participar ativamente das atividades relacionadas ao marketing e hoje tenho muito orgulho do quanto avançamos. Site e redes sociais repaginados, anúncios, produção de conteúdo e muito mais para que o cliente se encante de cara pela empresa.

Por fim, sou grata pela oportunidade que tive e pelos mentores com quem tenho a honra de trabalhar. Espero contribuir com o crescimento e reconhecimento da empresa como referência no segmento.

- Rherison Sabino, analista de negócios internacionais

Eu ingressei na empresa About Brazil há quase dois anos. Na época, a empresa ainda não havia implementado muitas ferramentas e plataformas tecnológicas, o que fazia com que alguns processos não fossem tão eficientes.

Porém, ao longo do tempo, a empresa começou a investir cada vez mais em tecnologia e automatização de processos. Eu, que sempre tive afinidade com a tecnologia, vi isso como uma grande oportunidade de crescimento para mim e para a empresa como um todo.

Com as novas ferramentas e plataformas tecnológicas, os processos ficaram muito mais rápidos e eficientes. Isso permitiu que a companhia pudesse aprovar um número maior de projetos, o que, por sua vez, aumentou a receita e o crescimento geral da empresa.

Eu me sinto muito orgulhoso em fazer parte dessa transformação. Eu percebo que, com a ajuda das novas tecnologias, sou capaz de trabalhar de forma mais inteligente e produtiva, o que me permite realizar mais tarefas em menos tempo. Como resultado, nós conseguimos aprovar um número maior de projetos junto aos nossos clientes, o que me trouxe uma sensação de realização e satisfação pessoal. Além disso, eu também percebo que minha carreira está em ascensão na empresa, o que me motiva ainda mais a me dedicar ao meu trabalho.

Hoje, eu me sinto muito feliz em fazer parte da About Brazil. Eu percebo que a empresa está em constante evolução e que as novas tecnologias estão ajudando a empresa a crescer cada vez mais. Eu sei que, graças a essa transformação digital, a empresa está cada vez mais competitiva e pronta para enfrentar os desafios do mercado. E me sinto honrado em fazer parte dessa história de sucesso.

11. BIBLIOGRAFIA

BOSI, E. **Memória e sociedade**: lembranças de velhos. São Paulo: Companhia das Letras, 1994.

BULGARELLI, R. **Diversos somos todos**: valorização, promoção e gestão da diversidade nas organizações. São Paulo: Cultura, 2008.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Elsevier, 1999.

COSTA, A. A. *et al.* **Pesquisa-ação:** a intervenção como experimento. 2021. Disponível em: https://arcos.org.br/pesquisa-acao-a-intervencao-como-experimento/#15-intervenção-ou-proposta-de-intervenção. Acesso em: 26 mar. 2023.

FARINAZZO, R. ***Brainstorming*:** o que é e como preparar uma reunião com resultados reais. 2022. Disponível em: https://resultadosdigitais.com.br/agencias/o-que-e-brainstorming/. Acesso em: 26 mar. 2023.

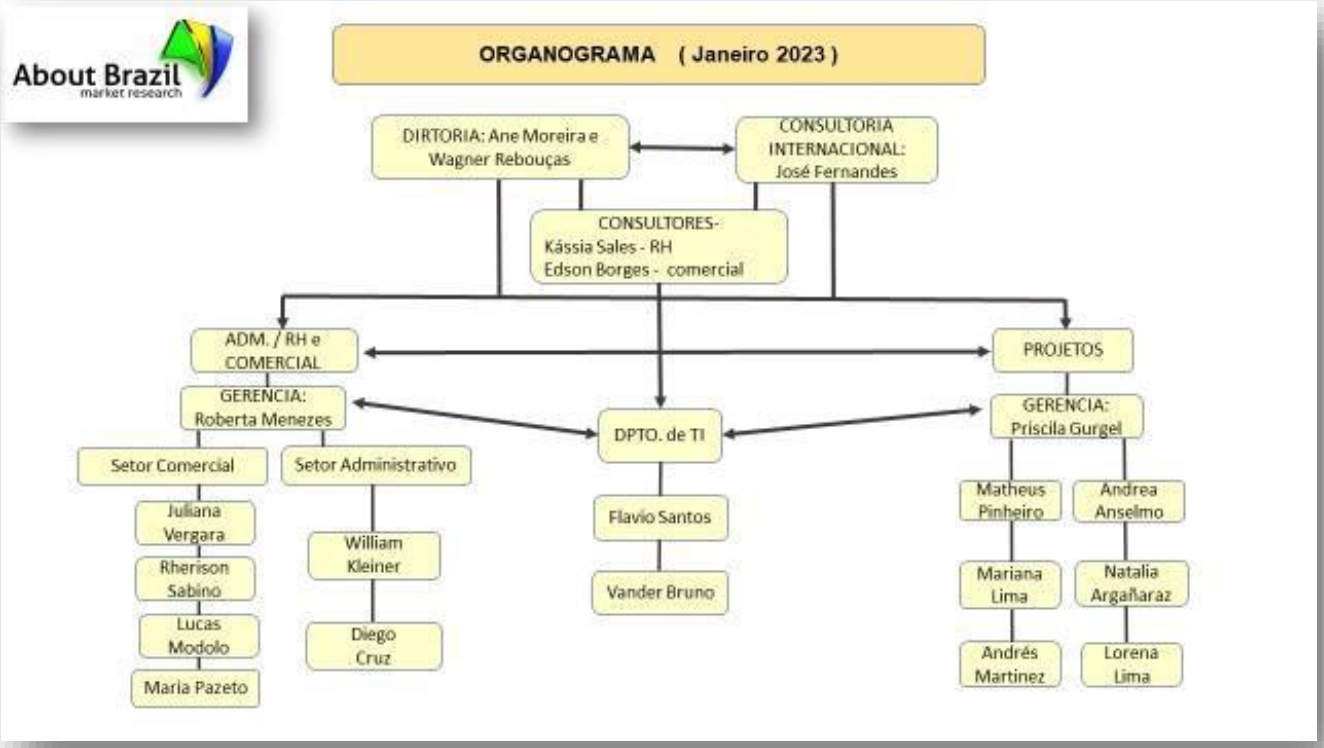
FERNANDES, E. C. **Qualidade de vida no trabalho**: como medir para melhorar. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

GONDIM, S. M. G. **Grupos focais como técnica de investigação qualitativa**: desafios metodológicos. Paidéia, 12(24), 2003.

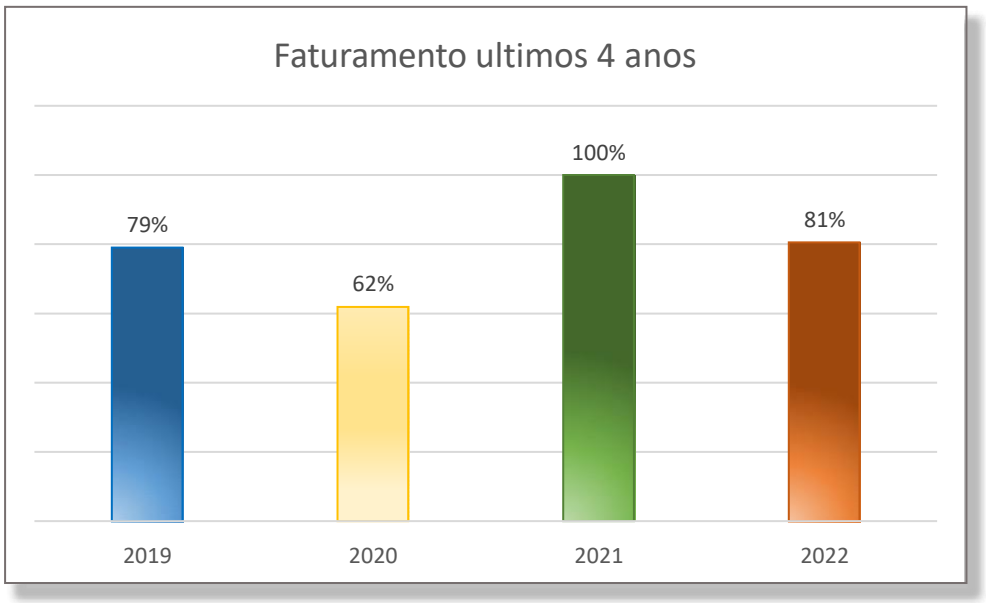
ANEXO

Projeto Deus Shiva – Automatização, sem perder a humanização

1. *Print* do organograma de 2023 da About Brazil Market Research (ABMR)



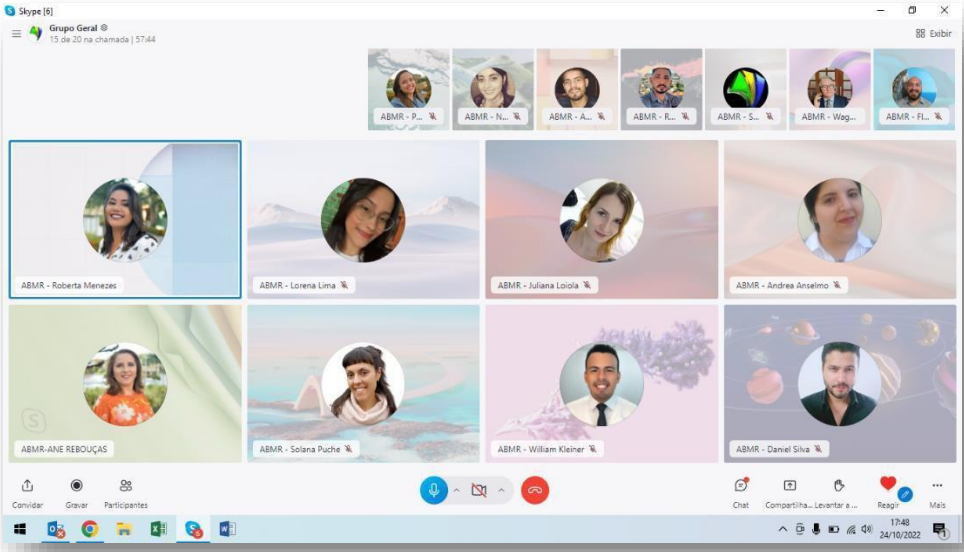
2. Gráfico ilustrativo do faturamento da ABMR (2019 a 2022)



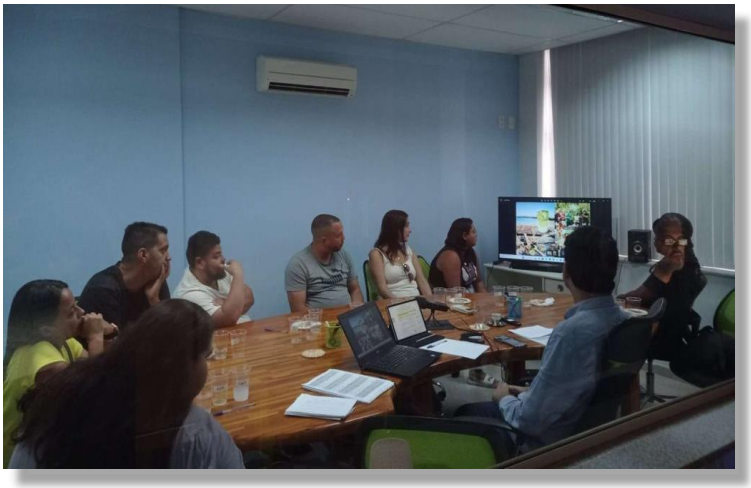
3. Executivos da ABMR em Congresso da ESOMAR, Alemanha (2019)

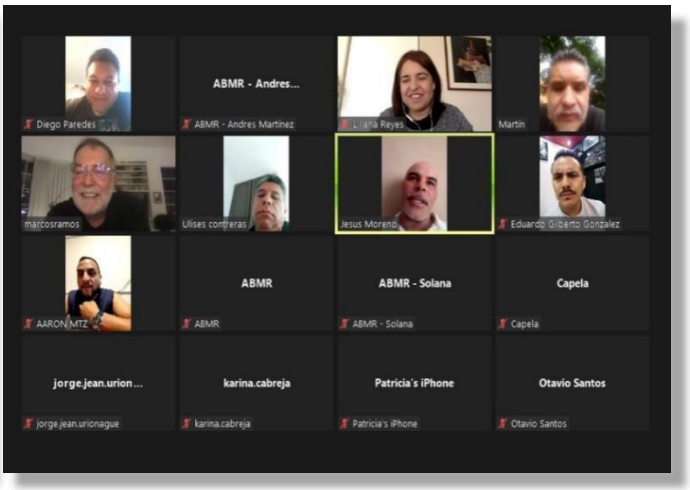
4. Edifício Harmony, em Fortaleza, onde ficavam as instalações da About Brazil, e momentos de descontração entre os colegas (2020)

5. Escritório virtual via Skype (foto capturada em outubro 2022)



6. Discussão em grupo, com participação presencial e virtual (2022)





7. Encontros bimestrais para socialização e treinamento (as duas primeiras imagens, de 2020; as seguintes, de 2022 e 2023, respectivamente)

8. Confraternização (2020, 2021 e 2022, respectivamente)

9. Pesquisa domiciliar (2022)

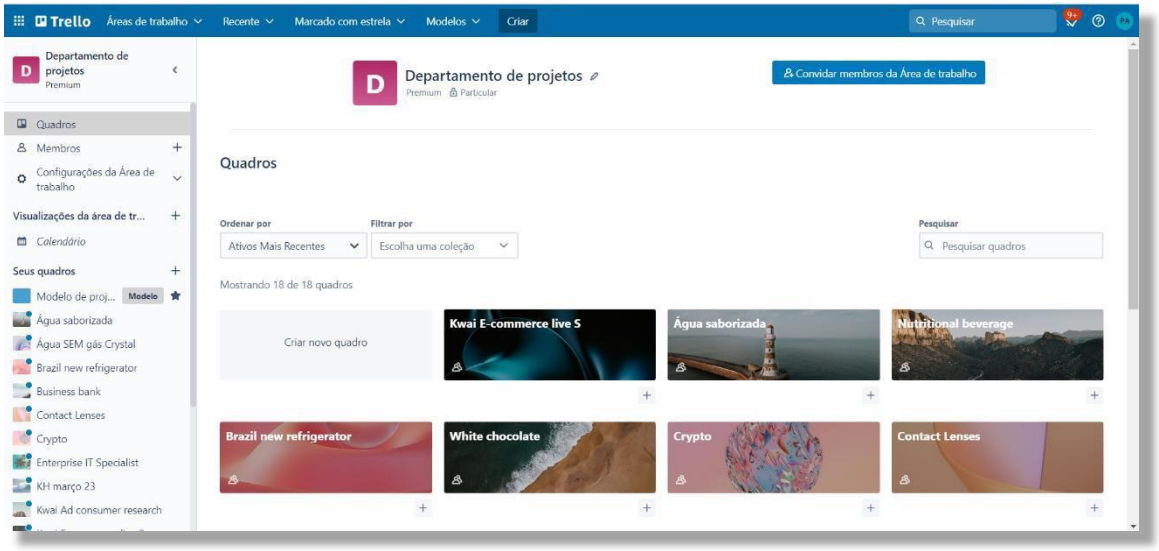
10. Pesquisa na área rural (2022)

11. Teste de produto e pesquisa domiciliar (2022), durante a pandemia de covid-19

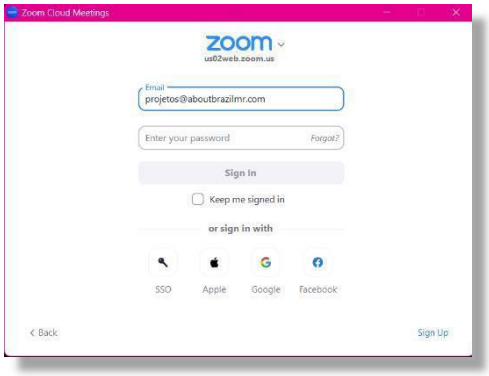
12. Treinamento de plataformas (2023)

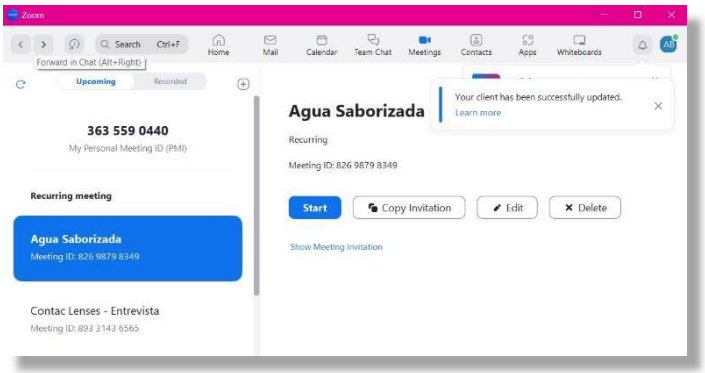
13. Plataformas adquiridas pela ABMR

a) Trello (2021)

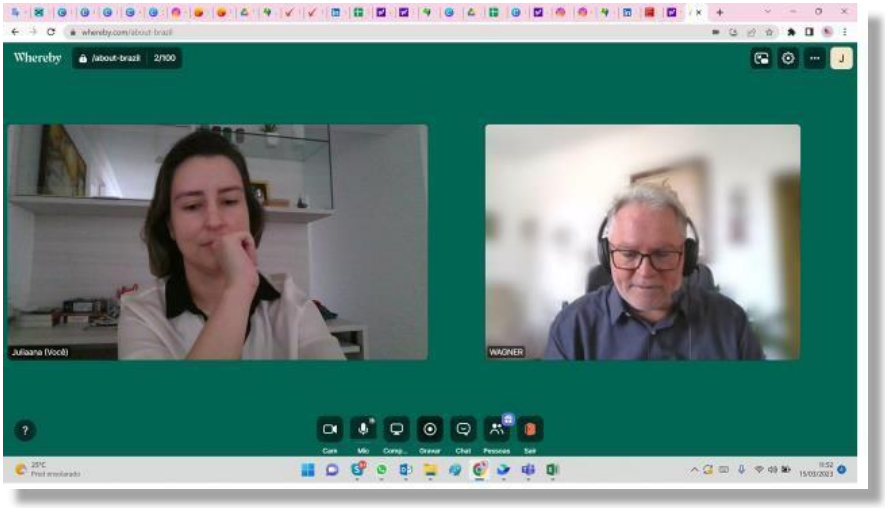


b) Zoom (2021)

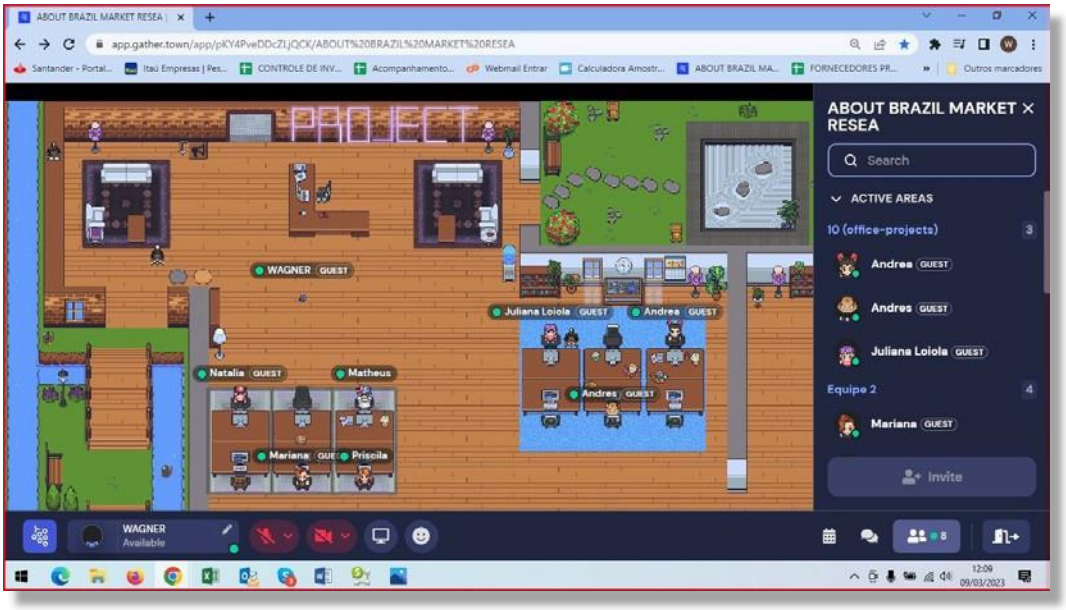




c) Whereby (adquirida em 2021; foto capturada em março de 2023)

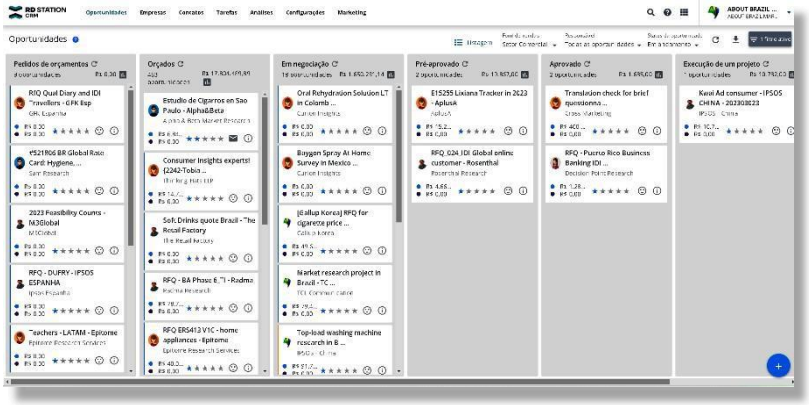


d) Gather (adquirida em 2022; foto capturada em março de 2023)

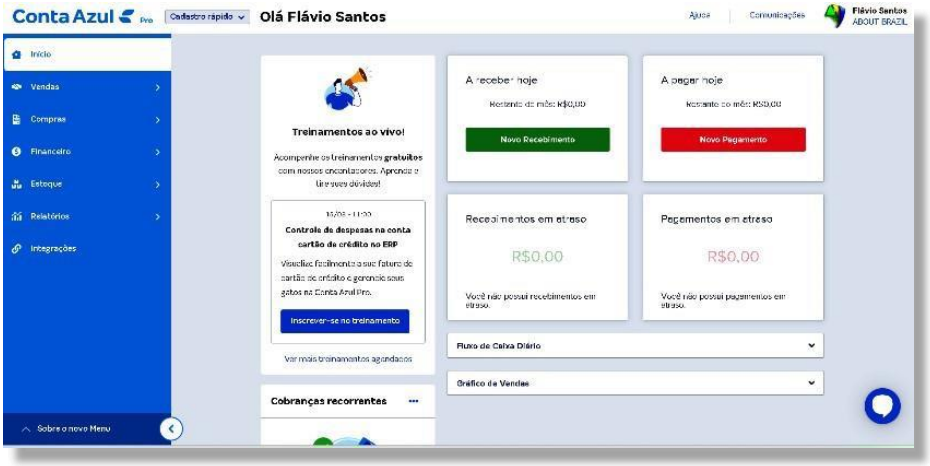


e) Checker (2023)

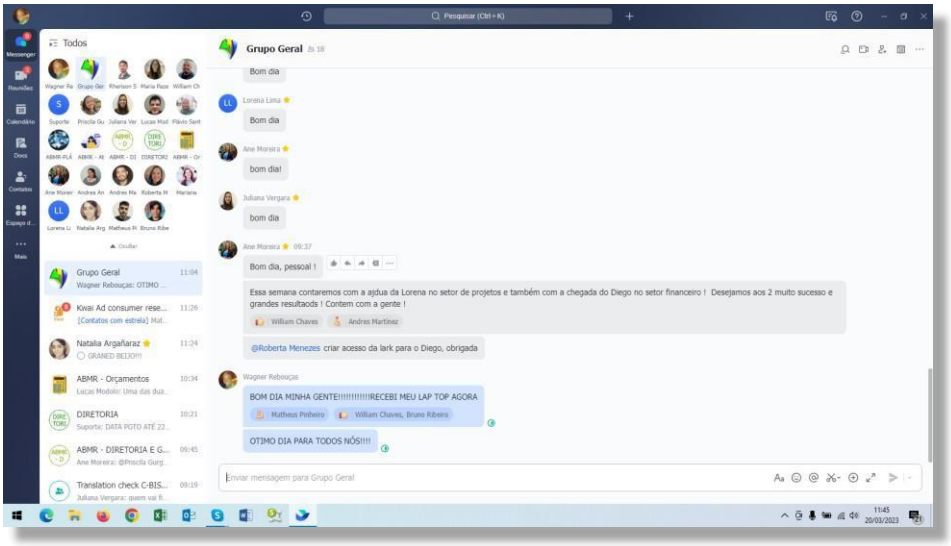
f) RD Station (2023)



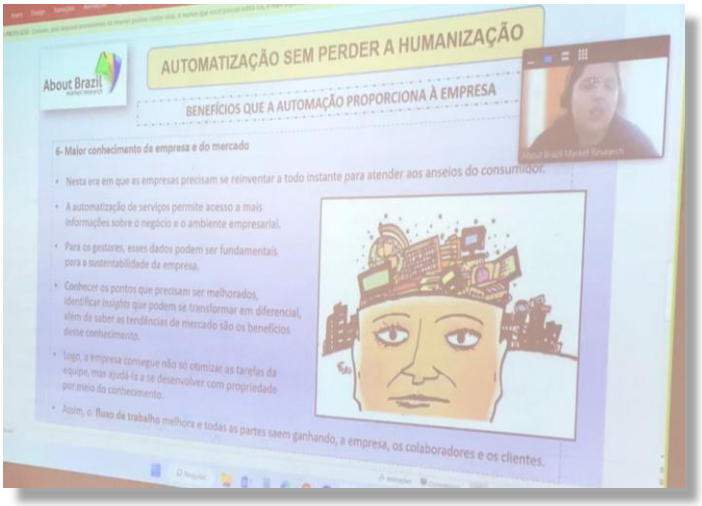
g) Conta Azul (2023)



h) Lark (2023)

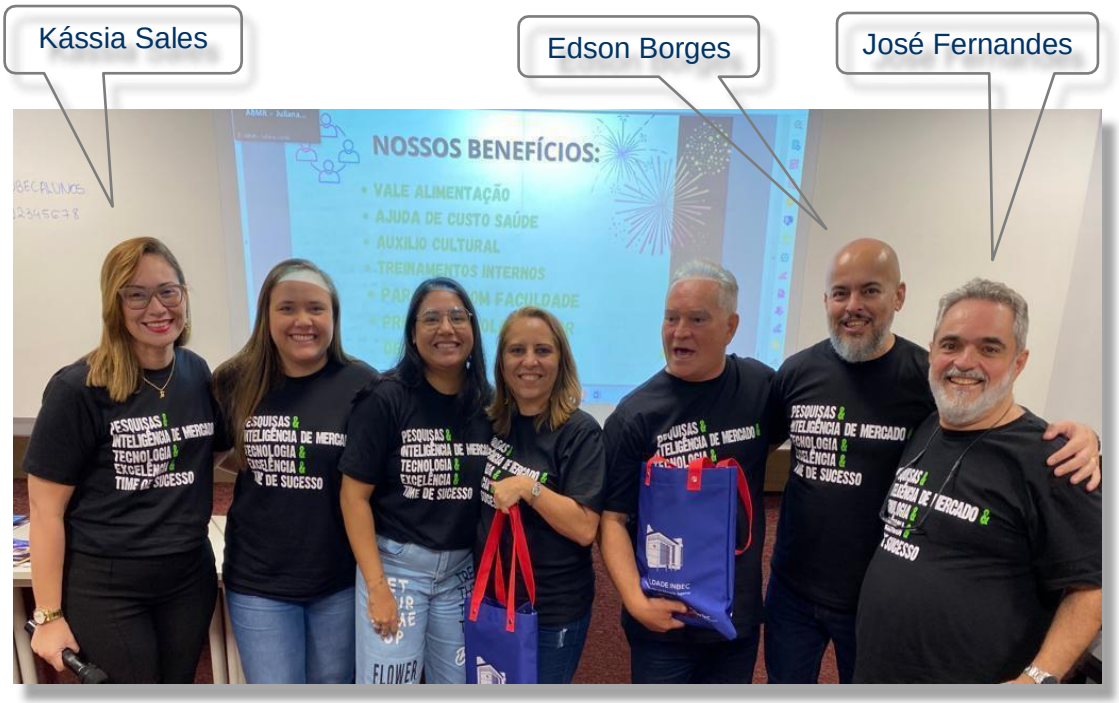


14. Palestra virtual (“Encontrão”, janeiro de 2023)



15. “Encontrão”, encerramento (janeiro de 2023)

16. Agradecimentos aos nossos admiráveis consultores



I • PRÊMIO SER HUMANO

CASES VENCEDORES E PROJETOS

DESENVOLVIMENTO

I • PRÊMIO SER HUMANO

cerbras

1º LUGAR: CERÂMICA BRASILEIRA CERBRAS LTDA

CASE: CRESCER CERBRAS:UM PROGRAMA DE CARREIRA ASCENSÃO FUNCIONAL E RECONHECIMENTO DO COLABORADOR

Unimed

2º LUGAR: UNIMED FORTALEZA SOCIEDADE COOPERATIVA MEDICA LTDA.

CASE: CORTESIA COM RESULTADO:UMA CULTURA DE GENTE QUE CUIDA.

ABRH CE Associação Brasileira de Recursos Humanos

34 ANOS 1989 · 2023

CRESCER CERBRAS: UM PROGRAMA DE CARREIRA, ASCENSÃO FUNCIONAL E RECONHECIMENTO DO COLABORADOR.

Modalidade: Desenvolvimento.

Razão Social: Cerâmica Brasileira CERBRAS LTDA.

CNPJ: 35029057/0001-06.

Ramo de atividade: Fabricação de azulejos e pisos.

Endereço: Rua José Tarcísio Mota Sá, 1333 - Distrito Industrial III, Fortaleza/CE, CEP 61931-070.

Data de fundação: 26/3/1990.

Quantidade de funcionários: 1.243.

Responsáveis pelo trabalho: Germana Kelly Medeiros Omae, Ana Crístila Viana Magalhães Valentim e Danielle dos Santos Correia.

ÍNDICE

1. Apresentação da empresa 03

2. Sinopse 05

3. Introdução 06

4. Desenvolvimento 07

5. Principais resultados 10

6. Conclusão 17

7. Bibliografia 18

8. Anexos 19

1. APRESENTAÇÃO DA EMPRESA

Foi na década de 1990 que iniciamos a trajetória no mercado de revestimentos cerâmicos e por mais de 10 anos o nome Porto Velho nos acompanhou, porém, após uma atualização em busca de nos adaptarmos às exigências e demandas do mercado de cerâmica, adotamos um novo design e nomenclatura: Cerbras.

A nova estrutura possibilitou o ingresso de forma concreta nos mercados do Sul e Sudeste do Brasil, além de conquistar um espaço relevante no Norte e Nordeste. Nossos produtos conseguiram ultrapassar fronteiras ainda maiores e são exportados para mais de 30 países, com destaque para os EUA.

Ao longo dos anos, temos buscado com persistência alcançar altos níveis de qualidade em nossos produtos e para isso, temos utilizado os benefícios da tecnologia, o trabalhado com seriedade, credibilidade, fidelidade e a imprescindível participação humana em todos esses processos que atualmente, envolvem um total de 1.243 colaboradores.

Identidade Cerbras

Propósito: Revestir sonhos de realidade.

Nossa Visão: ser uma empresa global no segmento cerâmico, reconhecida pela qualidade dos seus produtos, práticas sustentáveis, responsabilidade social e valorização das pessoas envolvidas.

Valores:

- Somos éticos;

- Valorizamos e respeitamos as pessoas;
- Somos sustentáveis;
- Fazemos qualidade;
- Somos extremamente comprometidos;
- Praticamos responsabilidade social e cultural.
- Trabalhamos com segurança.

Política do Sistema de Gestão Integrado

O nosso compromisso é produzir produtos cerâmicos com qualidade, visando:

2. SINOPSE

Em seus 32 anos de história a Cerbras consolidou as suas boas práticas de desenvolvimento, entre elas, o programa de Ascensão Funcional que abrange três formas de crescimento para o colaborador: trilha de carreira, vagas com aproveitamento interno e as promoções por reconhecimento.

Além da Ascensão Funcional, a empresa conta com diversos programas de desenvolvimento, capacitações e qualificações custeadas pela empresa. Essas ações oportunizam que os colaboradores sejam treinados e avaliados pelas competências técnicas e comportamentais, bem como acompanhados pela liderança junto a área de Recursos Humanos.

O objetivo principal deste trabalho consiste em apresentar os resultados da política carreira e reconhecimento do colaborador na empresa Cerbras, a qual no ano de 2022 teve um expressivo resultado, tendo cerca de 42,83% do seu quadro promovido, resultado esse que afirma as oportunidades de crescimento que a empresa promove.

E-mails dos autores:

- Germana Medeiros: germanamedeiros@cerbras.com.br
- Crístila Magalhães: desenvolvimento@cerbras.com.br
- Danielle Correia: daniellecorreia@cerbras.com.br

3. INTRODUÇÃO

A Cerbras acredita no desenvolvimento de seus colaboradores e desde o processo seletivo busca por profissionais que tenham a sede pelo aprendizado e desenvolvimento. Nesse aspecto, segundo o autor Motta (2006) a definição de carreira deixa de ser somente hierárquica e amplia-se para a visão de desenvolvimento:

> Independentemente das organizações, as carreiras se constroem como uma sequência de percepções individuais, atitudes e comportamentos que deixam transparecer um desenvolvimento e um êxito nas experiências de trabalho e de vida de uma pessoal (MOTTA, 2006).

Alinhada ao propósito de “Revestir Sonhos de Realidade”, a Cerbras tem o compromisso de desenvolver seus colaboradores, unindo as expectativas de crescimento profissional com a visão estratégica da empresa.

A ascensão funcional contempla os programas de trilha de carreira, vagas com aproveitamento interno e as promoções por reconhecimento, que são mensurados através das avaliações por competência e dos indicadores mensais.

Nesse aspecto, a trilha de carreira e o indicador de aproveitamento interno foram implantados em 2020 e mantêm-se até hoje com o objetivo de tornar a trajetória do colaborador mais clara, apresentando as qualificações e competências necessárias para o alcance do próximo nível.

A Cerbras é uma organização comprometida com a contínua aplicabilidade dos seus programas de desenvolvimento, proporcionando um maior engajamento e adesão de seus colaboradores. Por meio desses programas, podemos evidenciar um maior acompanhamento e desenvolvimento dos colaboradores, bem como notou-se diminuição do turnover, indicador que mensura a rotatividade do quadro de pessoal.

4. DESENVOLVIMENTO

A Cerbras mantém todas as descrições de cargos atualizadas, considerando os níveis e qualificações necessárias em cada função. Na área industrial existe uma trilha de carreira definida e disseminada para os colaboradores, e a partir da trilha são geradas muitas oportunidades de desenvolvimento, o que contribui positivamente na perspectiva de crescimento ao longo da jornada profissional.

Nesse aspecto, Veloso et al. (2011) destacaram que a adoção de programas de carreira tem impacto positivo na percepção dos colaboradores quanto às suas possibilidades de crescimento profissional. Mas vale mencionar que a gestão de carreiras é tão importante tanto para as empresas quanto para as pessoas, conforme apontaram em (2012):

> Para as pessoas, destaca-se a responsabilidade pela gestão do próprio desenvolvimento e competitividade profissional. Para as empresas, identificam-se suas responsabilidades por oferecer suporte e condições para uma relação de alavancagem mútua de expectativas entre

empresa e funcionários (VELOSO, SILVA, & DUTRA, 2012).

Além dos programas de ascensão, a empresa também disponibiliza incentivos educacionais que consolidam a atuação estratégica na formação e desenvolvimento dos colaboradores. Esse benefício educacional pode ser solicitado por qualquer colaborador que tenha mais de 1 ano de empresa. No ano de 2022, tivemos um investimento médio de R$ 64 mil em capacitações relacionadas a cursos técnicos, tecnólogos, idiomas, graduação e pós-graduação. Dados esses que reafirmam a preocupação da Cerbras com o desenvolvimento dos seus colaboradores.

Dessa forma, evidencia-se a importância de as organizações oferecerem programas de carreira e oportunidades de crescimento profissional, todavia, mostra-se também a necessidade de os colaboradores assumirem a gestão de suas carreiras através da qualificação (VELOSO, SILVA, & DUTRA, 2012).

Para sustentação do programa, pode ser citado o acompanhamento o plano de qualificação que contribui no desenvolvimento individual e coletivo; os incentivos educacionais concedidos, além dos feedbacks das lideranças.

Acerca da trilha de carreira, todo mês o RH analisa quais colaboradores estão completando 90 dias, 1 ano, 1 ano e 6 meses e 2 anos e sinaliza para a área realizar as respectivas avaliações. Nesse momento, são observados os pontos a desenvolver e as potencialidades dos colaboradores, bem como é dado o feedback individual. Após esse fluxo, RH e Gerência Industrial validam as promoções para a efetivação no sistema.

A trilha de carreira tem seu período de mudança pré-definido, conforme abaixo:

Após a implantação da trilha de carreira, foi percebido um maior engajamento, bem como uma maior aspiração pelo aperfeiçoamento das competências técnicas e comportamentais por parte dos colaboradores, tornando assim o programa mais eficaz e com visibilidade positiva.

5. Principais resultados:

Os métodos utilizados para mensurar os principais resultados do programa de Ascensão Funcional, abrangeram os aspectos qualitativos (depoimentos dos próprios colaboradores) e o dados quantitativos, considerando as métricas que serão apresentadas a seguir.

Comprovando a efetividade dos programas de reconhecimento, podemos citar o indicador de ascensão funcional, no qual a Cerbras destaca-se e evidencia a valorização das pessoas. Em 2020 tivemos 370 promoções (aproximadamente 37% do quadro), em 2021 tivemos 455 promoções (aproximadamente 40% do quadro) e em 2022 foram 544 colaboradores promovidos até maio (aproximadamente 42,83% do quadro), e tudo isto desperta em todos os colaboradores a perspectiva de crescimento ao longo de suas jornadas na Cerbras. Nesse contexto, as promoções de 2022 representaram um considerável investimento em folha.

Resultados da Ascensão Funcional:

INDICADOR DE ASCENSÃO FUNCIONAL | ANO 2022		
MÊS	**QTD PROMOÇÕES**	**% PROMOÇÃO EM RELAÇÃO AO QUADRO**
Janeiro	46	3,68%
Fevereiro	35	2,75%
Março	30	2,31%
Abril	145	11,11%
Maio	36	2,75%

Junho	78	6,00%
Julho	32	2,43%
Agosto	44	3,25%
Setembro	42	3,07%
Outubro	23	1,67%
Novembro	20	1,45%
Dezembro	13	1,02%
TOTAL	**544**	**42,83%**

Resultados das vagas com aproveitamento interno 2022:

	jan/22	**fev/22**	**mar/22**	**abr/22**	**mai/22**	**jun/22**
Total de vagas	154	71	20	21	25	43
Vagas que permitem promoção	8	13	4	6	3	22
Vagas preenchidas internamente	2	9	1	2	2	14
Resultado Mensal em %	25,00	69,23	25,00	33,33	66,67	63,64
Resultado Trimestral em %	**48,00%**			**58,06%**		

	jul/22	**ago/22**	**set/22**	**out/22**	**nov/22**	**dez/22**
Total de vagas	36	43	26	30	7	1
Vagas que permitem promoção	16	25	3	5	5	0
Vagas preenchidas internamente	14	21	2	5	5	0
Resultado Mensal em %	87,50	84,00	66,67	100,00	100,00	0,00
Resultado Trimestral em %	**84,09%**			**100,00%**		

Reforçando nossa política de aproveitamento interno, tivemos no último ano um excelente índice de efetivação nossos aprendizes; da turma de aprendizagem que iniciou no segundo semestre de 2021 com 62 aprendizes, 29 foram contratados em 2022. Nosso parceiro para o desenvolvimento dos aprendizes é o SENAI (Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial), onde promovem uma grade personalizada no segmento cerâmico para o melhor desenvolvimento dos jovens em nosso negócio.

EFETIVAÇÃO DE APRENDIZES EM 2022	
ADMITIDOS: 62	**% EFETIVAÇÃO:** 46,77%

Por fim, para ressaltar e evidenciar os resultados das nossas boas práticas, segue abaixo os depoimentos de alguns colaboradores sobre o desenvolvimento profissional durante os anos de Cerbras:

CRESCER cerbras

Bárbara Sá Ponte
Coordenadora de Contabilidade
e co lab oradora Cerbras hã 9 anos:

"A Cerbr as é u m a f onte inesgotáve l de conhe c im ent o, o que jus ti f ica e engr andece a min ha carr eir a dent ro dessa indú st r i a. Em 9 anos de t rabal ho e apre ndizado , pro gr edi de Ana l ista Con t ábil par a Coordenadora de Con t ab il idade . Um local de oportunidades, fruto de uma gestão famili ar e, co nsequen t emente , acolhedora . A Cerbras pensa do indivi dua l ao coleti vo, da evo l ução prof issi o n a l d e cada f uncio nário até a práticas susten t áveis. Com t o d as as i nf ini t as qua lidade s, é i nq u estionável que a Cerb r as é uma empre sa que abraça. É um o r gulho, p r in cip almen te, como mulher, fazer parte do quadr o da maior empresa de **ce r âm icas e porcela n ato s do N or de ste** "

CRESCER cerbras

Rochely de Sousa Fial ho
Ana li sta Comercial
e co l abora dora Ce r bras há 5 anos:

" Ent rei na Cerbras em 2018, e posso dizer que f oi uma opo rtunidade única. O pr ocesso sele tivo er a par a uma vaga X e, durante o processo seletivo , me f alar am de out r a oport uni dade que t inha no set or Comercial, onde o meu perfi l se encaixava ba st ant e. Fo i aí que f i z a entrevista e fui apro vada . Foi difícil no in ício pois era tudo m uit o novo, mas d ent ro do setor tive muito apoio e aj uda até aprender t odas as atividade s. Entrei como Assi st ent e e agora est ou com o Anal ist a. Já estou na empresa há 5 anos e me sinto feliz em fazer parte dela, poi s cada dia aprendemo s algo novo e temos opor t unid ades de **crescime n to D.**

CRESCER cerbras

Francisco Luan Braga de Sousa
Sup er vi sor d e Almo xar if ad o
e colab orador Cerbras hã 10 anos:

" M inha jornada na Cerb ras te ve início em 2013. Ingr ess ei na empre sa como jo vem apr endi z, após quase um ano de cont r ato, recebi a notí ci a que eu seria efetivado, passando a compor a equipe co m o Auxi liar . Costumo dizer que a **Cer bra s me a judo u a conqu i st ar o que te nho, e cre sci** ju nt amente com ela Passei para o cargo de As si sten te, f ui galg ando pa sso s até chegar no posto de Encarr eg ado . Al guns anos se passar am até ch ega r a opor tu nid ade de **vira r Superv i sor, carg o que e st o u exercendo no momento . O meu se n tim e nto se m pre ser á de gratidão a Cerbr as, p o r** tu d o que ela me proporcio na, por acreditar no meu trabalh o e acr edi ta r no s fu nc ioná ri os de la. Esp ero que essa hist ór ia dure po r um longo tempo" .

CRESCER cerbras

Ana Cri st i na Vale de Sousa
Supervisora de Tesourar ia
e colaboradora Cerbras há 30 ano s:

" Comece i a trabalhar em 1993 como Digitadora em uma outra empresa do Sr. Tarcisio. Após o f echament o da me sm a, vim trabalhar na fábrica e continue i como Digitadora. Depois de um período, fui transferida para o setor de tesourar ia onde trabalhei com Aux il iar de Escr i tório . Em 2004 iniciei na faculdade de econom ia paga pela D. Ana Lúcia, que sempre me incenti vou . A Cerbras continuou crescendo e crio u o programa de incentivos educacionais, onde me f orme i em 2010 *e* passei a ocupar a função de Chefe de Tesourar ia. Continuei estu dando e fiz minha pós-graduação, e em 2021 fui promovida a Supervisora de Tesou raria. Só tenho a agradecer a Cerbras por tudo que sou e pelo que conquistei, me sinto realizada e preparada para novos desaf ios».

CRESCER cerbras

Antônio José de Moura Máximo
Superv i sor de Classificação
e colaborador Cerbras há 17 anos:

"Entre i na Cerbras em outubro de 2005 co m o Auxi li ar de Prod ução. A pós 3 mes es, fui promov ido a Cla s sif icador 1 , e depois fui promovido a O perado r de M áqu ina, onde fiquei pelo período de 5 anos. Durante esse período t i ve a op ort un idade de r eali zar um cu rso de opera dor m antene dor em uma pa r cer ia da Cerbras com o Senai . Foi um curso muito rico on de fique i ent re os primeiros colo cados com as melhores not as, e como r econhecim en to _. acabei send o p r om o vido a Operador Faci li tado r. Trab alhei co m o Operador Faci li t ado r no t u rn o C durante um determ inado pe r íodo e po sterio r mente ju i promovido a Encarregado de Classi ficaç ão no tu r no Bi onde trabalhei por 3 anos. Com o decorrer do tem po, f ui me de senvo lvendo, adq uiri ndo novas habil idade s *e* consequentemente promovido para junção de Sup erv iso r de Class if ic ação Tr ainee. Mesmo assi m ainda conti nu ei buscando novo s. conhec im entos e o r eflexo di sso joi u m a nova promoção para a posição que ocupo hoje, Su p er vi sor de Classificação li."

CRESCER cerbras

Ana Crí st i l a Viana Magalhães Valentim
Coordenado ra de RH
e colaboradora Cerb ras há 3 ano s:

"Iniciei na Cerbras no ano de 2019 na função de Analista de Treinamento e Endomarketing, em 2021 me foi dada a confiança e oportu nide de ser a Supervisora do RH *e*, com rnuita dedicação, recentemente, assumi a posição de Coordenadora de RH. Na Cerbras tenho me desenvolvido em muitos aspectos, entre os quais, posso cítar a mat uridade como lider e a visão sist êmica . Além disso, tenho me aperfeiçoado diariamente em um dos prin cipa i s valores da empresa: qualidade *e* excelência nas entrega s. Tenho construído minha carreira como gestora *e* me tornado uma prof ission al melhor . Por fim, acrescento que sou grata por todas as oportunidades de aprendizado e cresci m ent o que tenho vivido até aqui, bem como sou grata a tudo que conquistei, junto a minha f am íli a, atráves do meu trabalho na Cerbras."

CRESCER cerbras

José R íbam a r Sanford Ferreira
Mecânico Ili
e colaborador Cerbras há 17 anos:

"Tive a imensa oportunidade de ingressar na Cerbras no ano de 200 6. Lembro perf eit amente no dia em que esti ve que comparecer ao RH da empresa para uma entrevista com o responsável na época, o Sr. Júli o. Naquele **momento , só haviam duas vagas, e ambas eram de** Serviços Gerais . Fui informado que outras oportunidades **surgiriam) e caso eu não aceitasse naque le momento,** seria chamado em um outro para entrevista. Mas o meu desejo era ingressar na empresa, não importava em qual setor começar . Há 17 anos estou como Mecânico fazendo parte dessa empre sa. Sou muito grato por todas as opo r tunidades que recebi *e* pelo cres cim ent o moral e ét ico que obt i ve. Feliz em fazer parte dessa famíli a."

CRESCER cerbras

Márcio do Nascimento Cruz
Mecânico V
e colaborador Cerbras há 20 anos:

"Comecei como Auxiliar de Produção e após um períod o f ui promovido a Operador de Produção. Tive a oportun idade de rea lizar a f orma ção de t écnico em mecânica e po ste rior m ente fu i promovido a M ecâni co . Agradeço a Cerbras porque é uma empresa que dá mais **oportun idade para quem quer crescer e com isso, se** torna uma das melhores empres as para se tr abalhar".

CRESCER cerbras

Carlos Augusto Pinheiro
Sup erviso r de Manutenção
e colaborador Cerbras há 4 anos:

" Tr abalho na Cerbras há 04 anos. Entrei em março de 2019, entr ei na C erb ra s como Mecânico Líder, na manute nção da moagem via seca e em outub r o de 2020 fui promovido a En carregado na manutenção da moagem via seca. Desd e ent ão trab alhando, desenvo lvi meu trabalh o, e em julho de 2021 me promoveram novamente, me der am a opo rtuni dade novame nt e, aí passei para a supervisão de manu t ention, onde esto u desde hoje na supervisão de manutenção da moagem via **se ca.** [11]

CRESCER cerbras

Paulo Roberto Cartaxo Ponte
Coordenador Financeiro
e colaborador Cerbras há 10 anos:

"Há mais de 10 anos, ingressei na Cerbras na função de Auxiliar do Assistente de Cobrança. Nessa época nossa produção era de aproximadamente 249mil/m2 de cerâmica. Passei a conhecer melhor a história da fábrica e sua gestão que tinha a visão de crescimento e desenvolvimento nas pessoas. Lembro muito bem de uma frase que eu disse ao analista e ao nosso supervisor de crédito na época: será aqui nessa empresa que irei me aposentar. Nesses mais de 10 anos a empresa cresceu e eu mudei passando pelas funções de Analista, Supervisor e hoje Coordenador Financeiro. Eu tinha a vontade e a motivação e a empresa me deu a oportunidade e o incentivo. Portanto, construir uma carreira nessa empresa é simples, pois a Cerbras entende que as pessoas são importantes nos processos e o resultado é a qualidade de nossos produtos".

CRESCER cerbras

Maria Elisabeth Pereira Fraga
Coordenadora de Almoxarifado
e colaboradora Cerbras há 24 anos:

"A Cerbras é minha casa há 24 anos. É uma longa trajetória que começou em setembro de 1999, quando entrei como Assistente de Vendas e fui concedida com diversas oportunidades de impulsionar minha carreira dentro dessa empresa. Foram anos que me levaram ao cargo de Encarregada, depois ao de Supervisora até minha atual posição de Coordenadora de Almoxarifado. Sobretudo, tenho profunda admiração por fazer parte do time Cerbras, pois foi aqui dentro que obtive condições para dar uma educação de qualidade para minha filha e conquistei minha casa própria. Todos os dias, venho trabalhar com orgulho, pois tamanha é a minha gratidão em fazer parte de uma empresa tão íntegra, que sabe valorizar e respeitar seus colaboradores. Tenho imenso orgulho de participar dessa família, sou Cerbras".

Como foi possível observar nos relatos, destaca-se a influência do trabalho no contexto social de cada pessoa, tendo em vista que a construção de uma carreira requer decisões e adaptações que, normalmente, se refletem na família e em outras esferas da vida do colaborador (VELOSO, SILVA, & DUTRA, 2012).

6. CONCLUSÃO

Alguns pontos destaque no resultado deste trabalho, foram:

- Consecutivo aumento de oportunidades de crescimento no decorrer dos anos;
- Elevação dos resultados na pesquisa de clima e diminuição do turnover;
- Expressivo crescimento dos indicadores de promoções internas;
- Alto índice de efetivação de aprendizes no quadro de colaboradores;
- Engajamento e sentimento de pertencimento com base nos depoimentos.

Desde 2020, mensalmente acontecem ascensões funcionais relacionadas a trilha de carreira e/ou promoções por reconhecimento. Nesse período, observou-se a grande importância de a organização investir em programas que incentivem o desenvolvimento técnico e de carreira dos colaboradores.

Além das oportunidades oferecidas através do programa de ascensão funcional, existe a transparência acerca de quais caminhos percorrer para se chegar a um determinado cargo e/ou objetivo profissional na empresa.

Por fim, concluímos esse case com algumas palavras da nossa presidente Ana Lúcia, que preza pela alegria de pertencer de todos os seus colaboradores: *"os meus funcionários são os meus sócios e eu tenho muito orgulho de dizer isso".*

7. BIBLIOGRAFIA

Dutra, J. S. (1996). Administração de carreiras: Uma proposta para repensar a gestão de pessoas. São Paulo: Atlas.

MOTTA, P.R. Reflexões sobre a customização das carreiras gerenciais: a individualidade e a competitividade contemporâneas. In: BALASSIANO, M. e COSTA, I. D. S. A. D. Gestão de carreiras: dilemas e perspectivas. São Paulo: Atlas, 2006, cap. 1, p. 9-19.

Rosa Veloso, Elza Fátima; Cunha da Silva, Rodrigo; Souza Dutra, Joel. Diferentes Gerações e Percepções sobre Carreiras Inteligentes e Crescimento Profissional nas Organizações. Revista Brasileira de Orientação Profissional, vol. 13, núm. 2, 2012, pp. 197-207. Associação Brasileira de Orientação Profissional. São Paulo, Brasil.

Veloso, E. F. R., Dutra, J. S., Fischer, A. L., Pimentel, J. E. A., Silva. R. C., & Amorim, W. A. C. (2011). Gestão de carreiras e crescimento profissional. Revista Brasileira de Orientação Profi ssional, 12(1), 61-72.

8. ANEXOS

CRESCER CERBRAS 2022
Ascensão Funcional de Liderança
MARCELO ANTONIO
SUPERVISOR DE PRODUÇÃO
COORDENADOR DE PRODUÇÃO
VALDINEY RODRIGUES
OPERADOR FACILITADOR
ENCARREGADO
Out/22

CRESCER CERBRAS 2022
Ascensão Funcional de Liderança
RENATO DA SILVA
ENCARREGADO MECÂNICA MOAGEM
SUPERVISOR DE MANUTENÇÃO MECÂNICA
Set/22

CRESCER CERBRAS 2022
Ascensão Funcional de Liderança
ISABEL MOTA
ANALISTA DE INTELIGÊNCIA DE MERCADO
COORDENADORA DE EXPORTAÇÃO
PEDRO ALVES
SUPERVISOR COMERCIAL
COORDENADOR ADM DE VENDAS
Abr/22

CRESCER CERBRAS 2022
Ascensão Funcional de Liderança
DANILO ARAÚJO
ENCARREGADOR OPERACIONAL DE LABORATÓRIO MASSA
SUPERVISOR DE LABORATÓRIO DE MASSA
WALLISON MONTEIRO
ENCARREGADO DE MOAGEM
SUPERVISOR DE MOAGEM
Mar/22

CRESCER CERBRAS 2022
Ascensão Funcional de Liderança
LEONARDO COSTA FEITOSA
ELETROTÉCNICO
SUPERVISOR DE MANUTENÇÃO ELÉTRICA - CLASSIFICAÇÃO
Jan/22

CRESCER CERBRAS 2022
Ascensão Funcional de Liderança
BÁRBARA SÁ
SUPERVISOR DE CONTABILIDADE
COORDENADOR DE CONTABILIDADE
Janeiro/22

CERBRAS

CERBRAS
CEARALOG
440

GRAND PRIX
INOVAÇÃO
SENAI
SENAI

GRAND PRIX
INOVAÇÃO
SENAI
SENAI
Sistema FIEC
Sistema FIEC

CULTURA CUIDA

Unimed Fortaleza

Nosso propósito

Nossa Visão e Valores

Visão: Tornar a Unimed Fortaleza a melhor Unimed de grande porte do Brasil.

Valores | Chaves da Excelência:

Segurança

Respeito

Cortesia

Agilidade

UNIMED FORTALEZA

PRÁTICAS CULTURAIS ALINHADAS A GESTÃO HUMANIZADA E AO NOSSO PRÓPOSITO DE CUIDAR.

Propósito Compartilhado

O que eu faço importa

Minuto com Elias

Café com Cortesia

#aDiretoriataON

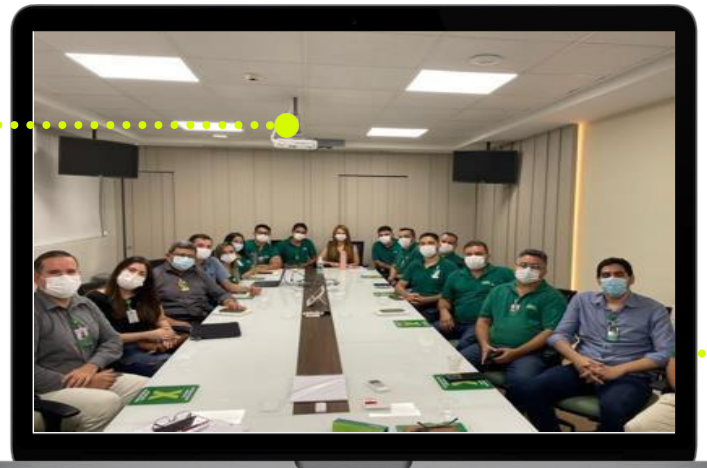
Canal Cultura

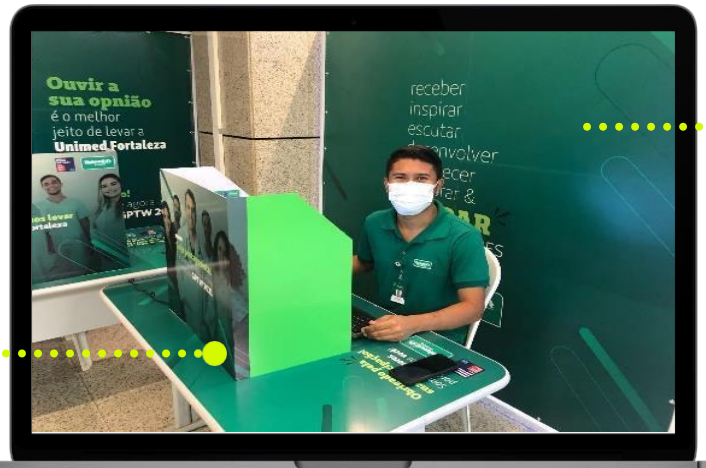
Conexão Emocional

Eu sou compreendido

Evoluir – Academia de Líderes

Aplicação de pesquisas para escuta ativa dos nossos colaboradores (GPTW, Home Office, Cultura)





Flexibilidade

Eu tenho autonomia

Papo Aberto nas diretorias

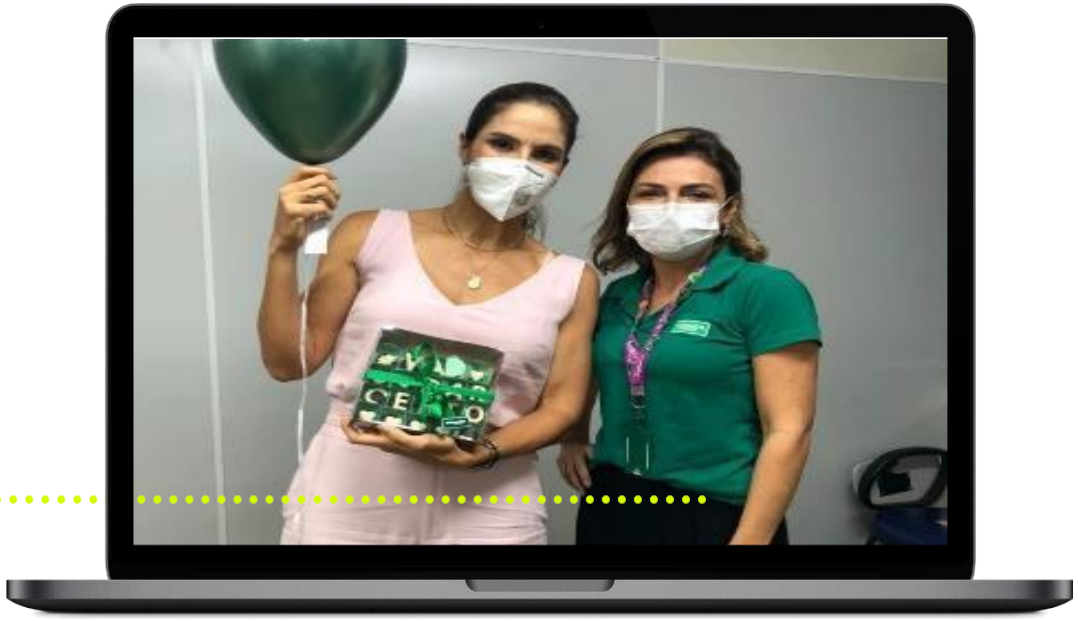
Novos modelos de trabalho

Desenvolvimento Pessoal

Eu sou valorizado

Evoluir – Academia de Líderes

Mentoria para os gestores com Marília Fiúza



Bem-estar Total

Eu me sinto cuidado

Programa de bem-estar e saúde mental

Unimeditar

Reconhecimento aos gestores do hospital pelo título de “Melhores Hospitais do Mundo”

Campanha de vacinação priorizando o público assistencial

PRINCIPAIS RESULTADOS

O CAMINHO CERTO RUMO AO TOPO.

Destaques em Premiações

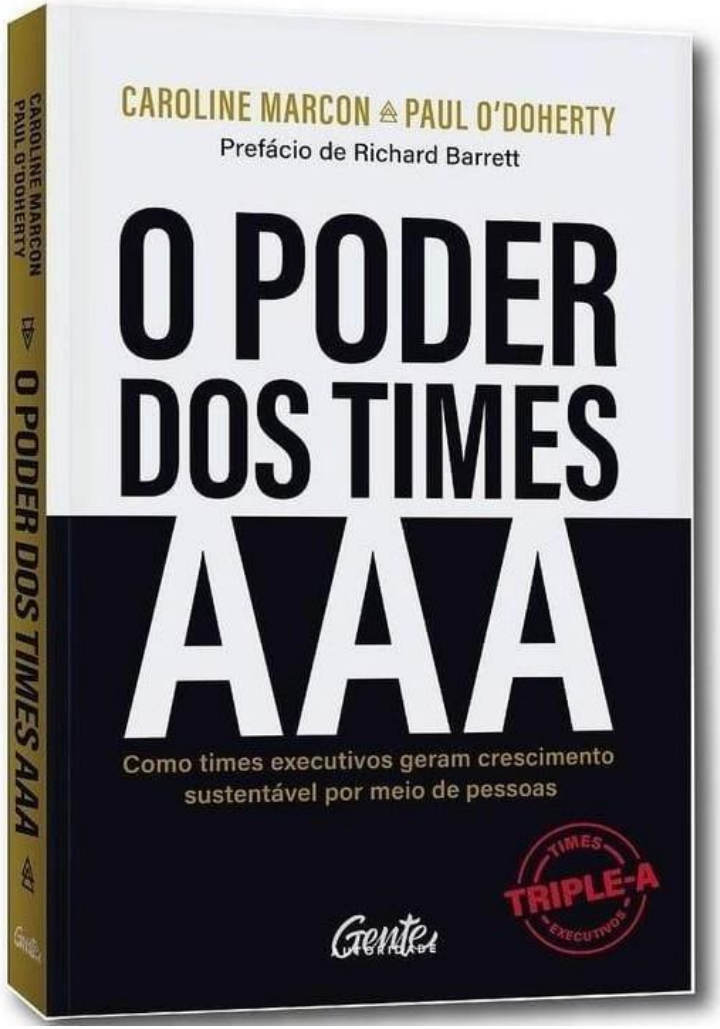
jungle great people

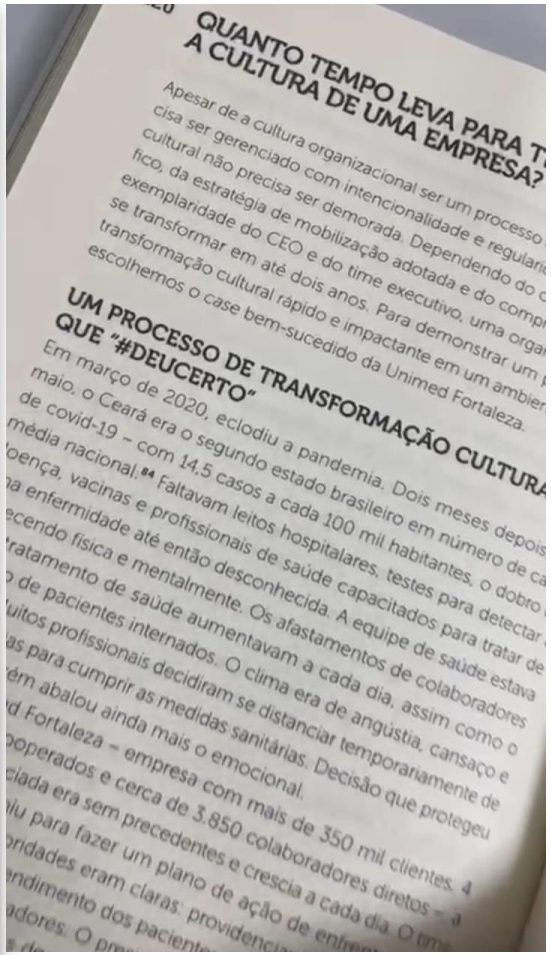
DESTAQUE

SAÚDE EMOCIONAL

2022

Reconhecimentos





QUANTO TEMPO LEVA PARA T
A CULTURA DE UMA EMPRESA?

Apesar de a cultura organizacional ser um processo
cisa ser gerenciado com intencionalidade e regulari
cultural não precisa ser demorada. Dependendo do c
fico, da estratégia de mobilização adotada e do comp
exemplaridade do CEO e do time executivo, uma orga
se transformar em até dois anos. Para demonstrar um
transformação cultural rápido e impactante em um ambie
escolhemos o case bem-sucedido da Unimed Fortaleza.

UM PROCESSO DE TRANSFORMAÇÃO CULTURA
QUE "#DEUCERTO"

Em março de 2020, eclodiu a pandemia. Dois meses depois
maio, o Ceará era o segundo estado brasileiro em número de ca
de covid-19 – com 14,5 casos a cada 100 mil habitantes, o dobro
média nacional.[84] Faltavam leitos hospitalares, testes para detectar
oença, vacinas e profissionais de saúde capacitados para tratar de
a enfermidade até então desconhecida. A equipe de saúde estava
cendo física e mentalmente. Os afastamentos de colaboradores
ratamento de saúde aumentavam a cada dia, assim como o
de pacientes internados. O clima era de angústia, cansaço e
uitos profissionais decidiram se distanciar temporariamente de
as para cumprir as medidas sanitárias. Decisão que protegeu
ém abalou ainda mais o emocional.
d Fortaleza – empresa com mais de 350 mil clientes, 4
operados e cerca de 3.850 colaboradores diretos – a
ciada era sem precedentes e crescia a cada dia. O tim
iu para fazer um plano de ação de enfre
oridades eram claras: providenci
ndimento dos paciente
adores. O pre

Publicação do case da Unimed Fortaleza:

Um processo de transformação cultural que #deu certo

ESG - ENVIRONMENTAL, SOCIAL AND GOVERNANCE

PLANET smart city

1º LUGAR: PLANET SMART CITY

CASE: ACADEMIA DE VENDAS PLANET

JOVELINA MAGALHÃES RIBEIRO

2º LUGAR: JOVELINA MAGALHÃES RIBEIRO

CASE: TRANSFORME EM AÇÃO – A EMPREGABILIDADE DE PESSOAS TRANSGÊNERO E TRAVESTI NA CIDADE DE SOBRAL

I • PRÊMIO SER HUMANO

Academia de Vendas **PLANET**

Organização:
Planet Smart City

Autores:
Susanna Marchionni
Edson Borba
Anna Borba

Modalidade: **ESG**

SUMÁRIO

SINOPSE

INTRODUÇÃO.....1

Contextualização 2

Academia de Vendas Planet 4

Objetivo geral.....6

Objetivos específicos 7

A ACADEMIA DE VENDAS PLANET NA PRÁTICA.....8

Paixão, Pertencimento, Propósito e Preparo.....9

Ações de engajamento e pertencimento – 3P 9

Ações de capacitação - P.....10

RESULTADOS 15

DEPOIMENTOS 16

ORÇAMENTO 17

CONCLUSÃO.....19

REFERÊNCIAS 20

ANEXOS.....22

SINOPSE

Quando se fala em Smart Cities, normalmente “tecnologia” é a primeira palavra que vem em mente. Para nós, tecnologia é meio, não o fim. Muito além da classificação de mercado como *proptech*, somos uma empresa totalmente focada em impactar vidas, pois as pessoas são sempre o centro de tudo. Priorizamos inclusão social, cultura e engajamento em cada um de nossos projetos. Apostamos na melhoria da qualidade de vida através do acesso às oportunidades.

A Academia de Vendas da Planet Smart City nasceu da nossa certeza de que tecnologia aliada a educação e cultura mudam realidades. Apesar de ser um programa jovem (a preparação começou em agosto de 2022 e a primeira turma foi formada em novembro do mesmo ano), já conta com resultados expressivos: primeira turma de 12 pessoas, faturamento de mais de R$ 1.500.000,00 e comissões pagas de mais de R$ 70.000,00. O sucesso de empregabilidade e geração de renda para residentes da Smart City Laguna nos fez pensar na expansão da Academia para a Smart City Natal. Queremos ampliar ainda mais o nosso leque de oportunidades e impacto positivo.

A Planet está pavimentando o caminho para que as gerações atuais e futuras tenham acesso não somente à moradia digna, mas que também desenvolvam uma melhor qualidade de vida. Estamos felizes e orgulhosos de sermos ponte para realização de sonhos.

E-mail: a.borba@planetsmartcity.com

INTRODUÇÃO

Em 2015, a Organização das Nações Unidas (ONU) apresentou os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODSs) para serem atingidos até 2030. A finalidade dessas metas é garantir que a humanidade desfrute de paz e prosperidade em um mundo pautado pela sustentabilidade. (Pacto Global)

A Planet Smart City se uniu ao Pacto Global da ONU em nove dos dezessete ODSs e vem se esforçando para atuar com base nos cinco princípios determinados por ela: pessoas, planeta, paz, parcerias e prosperidade. Dentre outras ações, estamos comprometidos em construir infraestruturas resilientes, fomentar a inovação, estimular o crescimento econômico inclusivo e sustentável e gerar emprego produtivo e trabalho digno para todos. Como resultado, estamos contribuindo para a criação de um futuro pacífico e próspero, assim como intenciona a ONU e os seus objetivos do desenvolvimento sustentável.

Os programas de educação promovidos pela Planet são fruto de inquietações, observações e constatações originadas primeiramente nos fundadores da empresa, Giovanni Savio e Susanna Marchionni. Em uma entrevista concedida para a TV Nordeste VIP em 2021, Giovanni (2021) disse:

> “Nós transformamos em negócio a missão de melhorar a vida das pessoas pelo mundo, e estamos muito animados em nos unirmos a milhares de negócios que fazem parte do movimento pelo Pacto Global da ONU. Reunindo nossa expertise, experiência e recursos, podemos acelerar a inovação e aumentar as soluções para entregar um futuro melhor para as pessoas e o planeta.”

Através das ações de educação, orgulhosamente fazemos parte de um grupo de empresas que revoluciona o mundo transformando vidas.

Contextualização

Em 2014, Giovanni Savio e Susanna Marchionni, dois italianos especialistas em mercado imobiliário, fizeram a si mesmos a seguinte pergunta: como criar cidades inteligentes e acessíveis para suprir um déficit habitacional tão grande, no mundo todo? As soluções encontradas foram:

1. Com economia de escala – resumidamente, isso significa garantir preços mais baixos com os fornecedores, pelo maior volume de compras; 2. Com cronograma de guerra – atrasos na obra implicam em diversos prejuízos financeiros, o que não é admitido; 3. Sem desperdício – implementação de um canteiro de obras racional e sustentável, com uso consciente de materiais.

A Planet já nasceu com um grande propósito e com a chegada do Stefano Buono, foi possível expandir ainda mais a nossa força e foco no objetivo de oferecer a todos a oportunidade de viver além de morar. Afinal, não é justo que somente pessoas ricas tenham acesso a cidades inteligentes. Desse encontro de dois especialistas italianos em mercado imobiliário (Giovanni, CEO Global e Susanna, CEO Brasil) com um físico e empresário (Stefano, Presidente da Planet) surgiu o que podemos ver hoje: uma empresa única, pioneira, dinâmica, transparente, intensa e apaixonada.

Somos pioneiros na integração de *proptech*, sustentabilidade e soluções de inclusão social em empreendimentos habitacionais de grande escala, inteligentes e acessíveis. Projetamos, construímos e vendemos projetos imobiliários em larga escala baseados em formatos escaláveis e replicáveis orientados a serviços, para criar e empoderar as comunidades locais. Nossos formatos abrangem de 800 a 1.500 unidades, e podem ser compostos de unidades habitacionais individuais ou grandes prédios.

Em 2015, começamos a construção da primeira cidade inteligente inclusiva do mundo: a Smart City Laguna. Laguna está situada em uma área de 330 hectares em Croatá, distrito de São Gonçalo do Amarante, a 55km de Fortaleza, capital do Ceará. Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, em 2020, 60,3% da população de Croatá tinha rendimentos mensais de até meio salário mínimo por pessoa, e a proporção de pessoas ocupadas em relação à população total era de 5.5%. Ainda segundo o IBGE, somente 22.7% de domicílios do distrito apresentam esgotamento sanitário adequado.

Quando a população é parte de um cenário como esse, é difícil pensar na construção de um futuro melhor. Em uma entrevista concedida ao site Elas que lucrem (2022), Susanna Marchionni questionou: “Como ensinar uma criança que ela não pode jogar papel no chão se ela vive em um lugar com falta de estrutura de limpeza e saneamento? E, se as pessoas vivem nessa realidade, como convencê-las de que merecem algo melhor?”. Para ela, essa realidade conturbada comprovou a importância e urgência da inclusão social.

Tecnologia aliada a educação e cultura são capazes de mudar realidades. Com base nessa certeza, oferecemos cursos de inglês, empreendedorismo, informática e artesanato, não somente para os residentes, mas também para a comunidade do entorno. As ações da Planet já beneficiaram mais de 30 mil pessoas.

Academia de Vendas Planet

Antes de apresentarmos a Academia de Vendas Planet, é importante informar que vendas é um assunto levado muito a sério na nossa empresa. Diferente do que acontece no mercado, não tratamos como arte ou dom. Para a Planet, venda é produção de conhecimento, elaboração e execução de metodologia e validação do método com resultados concretos. Tratamos venda como ciência.

A introdução de um processo de excelência em vendas foi iniciada na Planet no ano de 2020. Seguimos o princípio da ISO 9001, no sentido de inserir boas práticas de gestão. Sabíamos o que queríamos: desenvolver os nossos colaboradores, melhorar o relacionamento com os clientes e buscar continuamente a qualidade total. As consequências esperadas eram aumentar a nossa competitividade no mercado, otimizar processos e reduzir custos.

A Academia foi uma evolução natural do que já realizávamos no nosso escritório. Se já tínhamos constatado o sucesso entre a equipe de Fortaleza, por que não criar um programa de suporte à comunidade de Laguna e região e,

consequentemente, ao ESG? Revisamos, ajustamos e melhoramos os nossos processos e assim, em novembro de 2022, lançamos a Academia de Vendas Planet, um programa que trabalha seis metas dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável:

ODS 4 - Educação de qualidade, ODS 5 - Igualdade de gênero, ODS 9 - Indústria, Inovação e Infraestrutura, ODS 10 - Redução das desigualdades, ODS 11 - Cidades e Comunidades Sustentáveis e ODS 17 – Parcerias e Meios de Implementação.

Em linhas gerais, a Academia oferece empregabilidade e geração de renda para moradores da Smart City Laguna e região, através de um programa de formação profissional que envolve: i. implantação de uma metodologia de vendas exclusiva, ii. capacitação técnica e comportamental dos participantes, iii. convite para que eles façam parte da equipe de vendas Planet e iv. implantação de um modelo de gestão do programa de alto desempenho. Essas são as premissas básicas para a participação do público na Academia de Vendas Planet:

- O programa é voltado para jovens a partir de 18 anos, que tenham concluído o ensino médio e que residam na Smart City Laguna ou nos municípios vizinhos;

- As aulas são totalmente gratuitas e não é preciso nenhuma experiência para participar das nossas Academias. Nós sempre começamos do começo;

- A Planet preza pela equidade, diversidade e inclusão. Qualquer pessoa pode participar, independente de gênero, religião, raça etc.

- Os participantes precisam possuir notebooks ou smartphones. Caso eles não possuam, a Planet disponibiliza notebooks no local dos treinamentos e do trabalho, o Hub de Inovação. Não há limites de vagas, mas há limitação quanto à disponibilidade de equipamentos para quem não possui notebooks ou smartphones. No Hub há nove notebooks disponíveis, que podem ser utilizados pelos alunos todos os dias da semana, das 8h às 22h.

Não estamos falando somente de preparar pessoas para o mercado de trabalho, mas sim, promover educação profissional capaz de formar cidadãos com pensamento crítico, visão analítica e espírito empreendedor.

Objetivo geral

O direito à educação e ao trabalho são direitos fundamentais do cidadão e devem ser garantidos “com absoluta prioridade”, segundo o Art. 227 da Constituição Federal de 1988. BRASIL. [Constituição (1988)]. O objetivo principal da Academia de Vendas Planet é ofertar gratuitamente educação profissional de qualidade, desenvolvendo competências pessoais e profissionais para suprir uma demanda por mão de obra qualificada e certificada na área de vendas.

Objetivos específicos

- Engajar e motivar a comunidade local, para que, além do aprendizado profissional, elas recebam formação cidadã (valores éticos e humanos) e aprimorem habilidades pessoais, como empreendedorismo, gestão de tempo, relacionamento interpessoal, comunicação, entre outras;

- Qualificar jovens e adultos para o mercado de trabalho, proporcionando melhor renda para as famílias de Laguna e região. De acordo com estudo encomendado pelo Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial- SENAI, liderado por Gustavo Gonzaga (2010), feito com base em dados do suplemento especial da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad), do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), profissionais que fizeram cursos técnicos têm um acréscimo na renda de 18%, em média, quando comparados a pessoas com perfis socioeconômicos semelhantes que concluíram apenas o ensino médio regular;

- Contribuir para a redução do desemprego, ao aumentar o número de pessoas ocupadas da região. Com isso, queremos promover maior independência financeira e poder de compra para as famílias, o que reflete diretamente em toda a comunidade de Laguna e do entorno, proporcionando maior giro econômico;

- A educação corporativa é uma via de mão dupla. Enquanto formamos cidadãos e profissionais, aumentamos o desempenho de vendas da Planet Smart City;

- Consolidar e fortalecer a nossa marca. Nos tornar ainda mais reconhecidos como uma empresa que se importa com o desenvolvimento das pessoas e das regiões onde os nossos projetos estão instalados.

A ACADEMIA DE VENDAS PLANET NA PRÁTICA

Com o apoio da equipe da Gestão Social (time responsável pela ativação e engajamento da comunidade de Laguna), dos colaboradores da Planet e dos comerciantes do local, utilizando o boca a boca, as redes sociais e o Planet App (aplicativo gratuito da Planet), convidamos os moradores e as pessoas do entorno a fazerem parte do nosso projeto piloto da Academia de Vendas Planet. Em novembro de 2022, para nossa imensa satisfação, formamos a primeira turma, composta de 12 participantes.

A Academia de Vendas foi desenvolvida de modo diferente do modelo que já era realizado na Planet, sendo possível atender demandas específicas descobertas durante a fase de diagnóstico: i. Seguindo a tendência do município, os participantes têm nível de escolaridade mais baixo que o da capital; ii. Muitos alunos não possuíam notebooks, embora 100% possuíssem *smartphones*; iii. Diferente do atendimento no escritório, que é primordialmente online, em Laguna a maioria dos atendimentos são presenciais.

3P + P = Resultado, é a equação que utilizamos para formar todas as nossas equipes de vendas, onde: 3P = Paixão, Pertencimento e Propósito; P = Preparo.

Paixão, Pertencimento, Propósito e Preparo

Sucesso é um resultado previsível na vida de pessoas apaixonadas. O coração bate mais forte, o comportamento muda, o apaixonado é tomado por uma convicção inabalável. Pertencimento é conexão. É a criação de laços firmes entre as pessoas e suas potencialidades, alinhamento de valores e aspirações. Ao se sentir pertencente a um lugar, a pessoa colabora, se compromete e se engaja. Propósito é encontrar sentido na entrega, não apenas porque algo deve ser feito, mas sim, pelo sentimento de realização.

Preparo é saber fazer. Essa é a nossa grande especialidade: transformar pessoas incríveis em extraordinárias.

Ações de engajamento e pertencimento – 3P

Quando acionamos os 3Ps, queremos aumentar a ligação das pessoas com a Planet, não somente com os nossos produtos, mas principalmente com o nosso propósito. Eles precisam acreditar verdadeiramente na sua/nossa capacidade de realizar sonhos. Criamos laços afetivos e emocionais que se refletem em atitudes: as pessoas se ajudam, cooperam, são otimistas e determinadas a encontrar as melhores soluções para os clientes.

Para impulsionar a primeira parte da equação, promovemos cafés da manhã, noites de pizza ou sushi, jantares em restaurantes e celebrações diversas, integrando, motivando e aumentando o “sentimento Planet”, para juntos alcançarmos os resultados esperados. Além disso, acreditamos que

quando uma pessoa realiza feitos incomuns, além da média e das expectativas, ela precisa ser reconhecida. Assim, premiamos as pessoas que realizam esses feitos. Essas são as premiações:

- **Extraordinário:** resultados extraordinários merecem ser premiados. Esse é um prêmio individual. Qualquer pessoa que atingir os critérios de vendas pré-estabelecidos, ganha o prêmio. Todos têm chances de ganhar. Prêmios: camisetas exclusivas.

- **Dream team:** é a evolução do Prêmio Extraordinário. O prêmio é individual e os critérios são mais desafiadores. Todos têm chances de ganhar. Prêmio: mochila personalizada.

- **Troféus:** os troféus são entregues mensalmente, aos três primeiros colocados de vendas, desde que a meta da empresa tenha sido atingida.

Ações de capacitação - P

Preparamos os participantes para que eles se sintam seguros ao atenderem os clientes, se empenhem em conseguir resultados positivos e caminhem com tranquilidade rumo ao seu aprimoramento pessoal e profissional. Para capacitar os alunos, montamos uma estrutura baseada em 6 etapas:

Etapa 1 – Diagnóstico: Essa etapa começou em agosto de 2022. As ferramentas utilizadas foram: i. Entrevistas individuais com as lideranças (CEO,

diretor comercial e coordenadores de vendas); ii. Avaliações do atendimento da concorrência, através de “Clientes ocultos” (ferramenta na qual uma pessoa entra em contato com os concorrentes, simulando interesse em adquirir produtos, para avaliar o atendimento dos vendedores); iii. Acompanhamento *in loco*, com 200 horas de imersão nos atendimentos realizados pela equipe de vendas no escritório central da Planet, para entendimento da realidade de vendas e absorção das melhores práticas.

Vendas é mais que uma troca comercial. A construção de um processo sólido passa pelo entendimento do desempenho de vendas da Planet, os pontos fortes e as oportunidades de melhorias. Mas além disso, o diagnóstico avaliou cultura e valores, estrutura organizacional da empresa, rotinas de liderança, sistema de RH, controles e sistemas de gestão e assim, conseguimos as estratégias necessárias para a implantação da Academia de Vendas.

Etapa 2 – Análise e revisão dos processos: Com o diagnóstico em mãos, passamos a reavaliar e redesenhar os processos existentes. i. Recrutamento e seleção: passamos a dar foco em recrutamento através de indicações, primeiro emprego e estudantes de cursos imobiliários; ii. Trilhas de aprendizagem: o novo processo de aprendizado passou a ser composto de 30 horas de treinamento teórico e 30 horas de treinamento prático, sendo que o conteúdo passou a ser mais conectado com a realidade do salão de vendas e nível educacional dos participantes.

Etapa 3 – Construção de ferramentas: Foram construídas 10 ferramentas para dar tangibilidade tanto ao que precisava ser melhorado quanto ao que precisava ser transmitido como banco de melhores práticas. O pilar das nossas ferramentas é a Operação Xeque-Mate, um detalhado playbook de vendas construído exclusivamente para Planet, cujo objetivo principal é tratar a venda como ciência, propondo um método para padronizar a excelência do atendimento e a melhorar a produtividade das pessoas. A replicação é uma das bases fundamentais da ciência, porque atesta e valida os dados e resultados. Com a Operação Xeque-Mate, criamos um processo ao mesmo tempo replicável e dinâmico, que nos possibilita expandir a Academia de Vendas não somente para os nossos projetos imobiliários no Brasil, como também para outros setores (Consultoria e IoT), para outros países do mundo onde atuamos e para empresas que desejem profissionalizar os seus times de vendas.

Etapa 4 – Formação e capacitação de equipes de vendas: A Operação Xeque-Mate foi reformulada para atender as demandas da Academia de Vendas Planet. Junto ao novo método, os participantes da Academia têm acesso a uma agenda de treinamento exclusiva de sessenta horas que inclui: imersão profunda nos produtos, soluções e serviços Planet, softwares utilizados, oratória, marketing digital, atitude e técnicas de vendas. Desenvolvemos competências fundamentais, teóricas e práticas, através de experiências que promovem mudanças significativas no comportamento dos participantes. Costumamos dizer que não são treinamentos de venda, são treinamentos de vida.

Após o treinamento de sessenta horas (cerca de duas semanas), os participantes adquirem um conhecimento profundo sobre a Planet, os produtos e serviços do nosso portfólio e assim, do iniciante ao experiente, tornam-se aptos a começarem a vender. Mas ninguém fica solto no salão de vendas! Em um curso comum, é natural que não haja mais contato entre a instituição de ensino e o aluno após o final das aulas. Uma das grandes vantagens da Academia de Vendas é podermos gerenciar o processo por inteiro, da concepção à validação dos resultados, já que todos os participantes passam a integrar o nosso time comercial.

Os vendedores são acompanhados diariamente pelo coordenador de vendas e bem de perto pelos demais gestores comerciais (instrutora de treinamento, gerente de desenvolvimento humano, gerente de vendas e diretor comercial), para garantir que os conceitos estejam sendo absorvidos, a metodologia está sendo executada, se os valores e propósitos do participante estão alinhado com os da Planet e claro: se os clientes estão sendo bem atendidos e se os atendimentos estão sendo convertidos em vendas.

Uma vez por mês, há encontros presenciais para treinamentos individuais, reciclagens, reconhecimentos e premiações.

Etapa 5 – Formação e capacitação de líderes: É possível acelerar o aprendizado da equipe através da presença e atuação de uma liderança forte, profissional e capaz. Para isso, desenvolvemos o “Xeque”, um módulo de gestão estratégica para que os líderes assumam e exerçam na prática a função e a

missão do treinamento contínuo de vendas e processos. São conteúdos, dinâmicas, exercícios, controles e instrumentos para serem utilizados de forma contínua pelos gestores. Um detalhe que não pode passar desapercebido é que o coordenador da Academia de Vendas de Laguna, Ismael Carlos, é um ex-servente de pedreiro da Planet, preparado e capacitado para assumir a atual função.

Etapa 6 – Gestão do programa: Acompanhamos os participantes e o coordenador durante toda a existência do programa, desde a implantação da metodologia de vendas até à capacitação que eles dão às equipes. Produzimos encontros mensais para reforço de conteúdo, alinhamento de visão e estratégias de trabalho. Esses encontros fortalecem a cultura para o aumento da produtividade. Implementamos sessões individuais de coaching com os alunos e com o coordenador, para maximizar competências e performance profissional. Também são realizadas reuniões mensais entre a diretoria comercial, gerente de desenvolvimento humano, gerente de vendas, coordenador de vendas e instrutora de treinamento, com o objetivo de apresentar os resultados obtidos, alinhar as ações comerciais com os treinamentos e validar as próximas etapas. Nessas reuniões, avaliamos resultados numéricos e comportamentais, revisamos o uso das ferramentas e pensamos novas ações.

Como todo trabalho científico, a Academia de Vendas Planet está em constante transformação, pois à medida que vai sendo utilizada e difundida, surgem questionamentos que suscitam novas pesquisas, checagem,

modelagem e testagem e assim, damos início a um novo ciclo de produção de conhecimento.

RESULTADOS

Apesar de ser um programa jovem, a Academia de Vendas Planet já conta com resultados expressivos. Finalizamos o primeiro mês com uma turma de 12 pessoas, faturamento de mais de R$ 1.500.000,00 e comissões pagas aos participantes de mais de R$ 70.000,00. Os resultados podem ser visualizados na tabela abaixo:

Tabela 1 – Resultado geral acumulado

	Número total de participantes	**Faturamento acumulado**	**Comissões distribuídas**
Turma 1 Dezembro/2022	12	R$ 1.597.393	R$ 71.882,69
Turma 2 Janeiro/2022	16	R$ 2.833.336,00	R$ 127.500,12
Turma 3 Fevereiro/2023	19	R$ 1.599.750,00	R$ 71.988,75

Fonte: Planet Smart City (2022)

Quando iniciamos a Academia de Vendas Planet, pensamos em tudo o que precisaria ser feito para que o programa fosse executado no longo prazo, em tudo o que ele geraria de melhorias duradouras. Percebemos que a cada dia, mais pessoas estão envolvidas e comprometidas a torná-la ainda maior. A sustentabilidade do programa parte da nossa perspectiva de propósito. Aliado a isso, percebe-se o quão a Academia vem se tornando estratégica sob a

perspectiva financeira: estamos aumentando a nossa participação no mercado, proporcionando satisfação e fidelizando clientes e por consequência, geramos maior faturamento e lucro.

Os números só constatam o sucesso da nossa metodologia de vendas como formadora de pessoas e como motor propulsor da economia e melhoria da qualidade de vida dos residentes de Laguna e do entorno.

DEPOIMENTOS

"Trabalho com vendas há mais de 20 anos e sempre tratei as minhas equipes como verdadeiros profissionais. Eu sabia que tratar venda como ciência traria ganhos de produtividade e faturamento e isso de fato se concretizou na Planet. Outro diferencial da venda é paixão. E não há gente mais apaixonada por Laguna do que os próprios moradores de lá. Foi daí que surgiu a ideia de transformar moradores em uma equipe. O que eu não imaginava era o tamanho do sucesso com moradores de Laguna e região e o impacto positivo que isso traria para as famílias. Foi além das minhas expectativas." **Edson Borba**, Diretor Comercial da Planet Smart City e idealizador da Academia de Vendas Planet.

"Fazer parte da Smart City mudou a minha vida. Eu posso dizer que antes eu não tinha profissão. Hoje eu tenho orgulho de dizer que sou corretor de imóveis e virei trabalhador." **Dagno Mota**, participante da turma 1 da Academia de Vendas Planet.

“A Academia de Vendas me ajudou a ingressar nesse mundo que é novo para mim (de vendas), dando oportunidade de descobrir um lado que eu pouco explorei. E através dá técnica que desenvolveram, me deu confiança na apresentação dos nossos produtos, algo que para mim foi incrível.” - **Ageu dos Santos**, participante da turma 2 da Academia de Vendas Planet.

“Sou a consultora Linorany Maia e trabalho aqui em Laguna a pouco mais de um mês. A academia de vendas me proporcionou uma oportunidade em uma área que particularmente eu já tinha bastante apreço e agora depois do treinamento que recebi juntamente com o Xeque-Mate, me sinto mais apta com os atendimentos. Vi que ao longo dos atendimentos que fiz, tive bastante progresso nessa área! Ao observar também cada cliente individualmente, tenho certeza que o nosso papel aqui em Laguna não se trata apenas de vendas mas sim de se colocar no lugar de cada cliente e perceber que temos o privilégio de participar e dar nosso melhor na realização de um grande sonho que é ter a casa própria! Espero crescer cada vez mais na empresa e contribuir com o sucesso da Planet Smart City.” **Linorany Maia,** participante da turma 3 da Academia de Vendas Planet.

ORÇAMENTO

Os orçamentos de implementação e manutenção da Academia de Vendas Planet são Laguna muito baixos, visto que a Planet já dispõe de toda a estrutura necessária para a sua realização. Além disso, tal estrutura já é utilizada pela empresa, independente da existência da Academia.

Mão de obra: a execução das atividades da Academia é de responsabilidade de uma equipe que já faz parte do quadro da Planet – Instrutora de treinamento, Coordenador de vendas, Gerente de Desenvolvimento Humano, Gerente de Vendas e Diretor de Vendas. Não houve contratação extra e nem aumento do custo por conta do início das atividades.

Custos indiretos (espaço, água, luz, internet, serviço de segurança e limpeza patrimonial, manutenção de notebooks): todos esses custos já são financiados pela Planet, visto que o Hub de Inovações (local das aulas e do trabalho da equipe) é aberto diariamente para atender os residentes de Laguna e região e também clientes e investidores.

Custos de viagem: há uma agenda semanal de visitação à Smart City Laguna, o que faz com que a Instrutora de treinamento faça o deslocamento necessário sem custo extra. Sobre hospedagem, há uma casa destinada à recepção de colaboradores sempre que necessário.

Dessa forma, os únicos custos contabilizados para a realização das atividades da Academia de Vendas Planet são: alimentação, premiações e eventos.

Tabela 2 – Despesas

Despesas	Custos
Alimentação (valor médio para cada rodada de treinamento, cerca de 1 semana)	R$ 300,00
Valor médio por evento (20 pessoas por evento)	R$ 450,00
Premiações (valor médio dos prêmios)	R$ 105,00

Fonte: Planet Smart City (2022)

CONCLUSÃO

Muitas companhias lidam diariamente com um sério *trade-off*: gerar lucro ou impacto positivo. Aqui, pensamos diferente. Sabemos que há uma forte relação entre crescimento da Economia e progresso social. As pessoas estão sempre em primeiro lugar. Quando desenvolvemos a comunidade de Laguna e região, estamos cuidando do que é mais valoroso para a nossa empresa.

Os 17 ODS demonstram onde a humanidade quer estar em 2030. É possível chegar lá? A visão de um mundo melhor é mesmo factível? Acreditamos que sim, desde que cada um (especialmente as maiores empresas) faça a sua parte. Pensamos na Academia de Vendas Planet como um programa de desenvolvimento de pessoas capaz de causar impacto positivo nos municípios onde estão os nossos empreendimentos, no nosso país e no mundo.

Em um mundo onde às vezes há a impressão de retrocesso e não de avanço, estamos provando aos pessimistas que eles estão errados - é possível sim construir um mundo melhor. E é o que estamos fazendo: pavimentamos o caminho para que as gerações atuais e futuras tenham não somente acesso à moradia digna, mas sim, desenvolvam uma melhor qualidade de vida.

REFERÊNCIAS

Pacto Global, disponível em: https://www.pactoglobal.org.br/ods Acesso em 02 de mar. 2023.

Marchionni, Susanna. Conheça a mulher que está revolucionando o setor de cidades inteligentes e inclusivas no Brasil. [Entrevista cedida a] Beatriz Calais. Elas que lucrem; mai. 2022. Disponível em: https://www.eql.com.br/empreendedorismo/2022/05/conheca-mulher-revolucionando-cidades-inteligentes/ Acesso em 01 mar. 2023.

SAVIO, Giovanni. Planet Smart City se une ao Pacto Global da ONU. [Entrevista cedida a] Bruno Barreto. TV Nordeste Vip, mar. 2021. Disponível em: https://tvnordestevip.com/planet-smart-city-se-une-ao-pacto-global-da-onu/ Acesso em: 02 mar. 2017.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística: cidades e estados. Cidades e Estados. 2022. Disponível em: https://cidades.ibge.gov.br/brasil/ce/croata/panorama Acesso em: 01 mar. 2022.

BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/ Constituiçao.htm. Acesso em: 1 mar. 2023.

Assunção, Juliano - Gonzaga, Gustavo Educação profissional no Brasil: inserção e retorno / Juliano Assunção, Gustavo Gonzaga. – Brasília: SENAI.DN, 2010. 47p.: il. (Série Cenários, n.3). Disponível em: https://static.portaldaindustria.com.br/media/filer_public/b4/06/b406808e-118c-4edb-bff4-257ff53c3025/insercao_e_retorno_-_serie_cenarios.pdf Acesso em 01 mar. 2023.

ANEXOS

Foto 1: A Planet em números

Foto 2: Smart City Laguna

Foto 3: Café da manhã

Foto 4: Capa da metodologia de vendas Operação Xeque-Mate

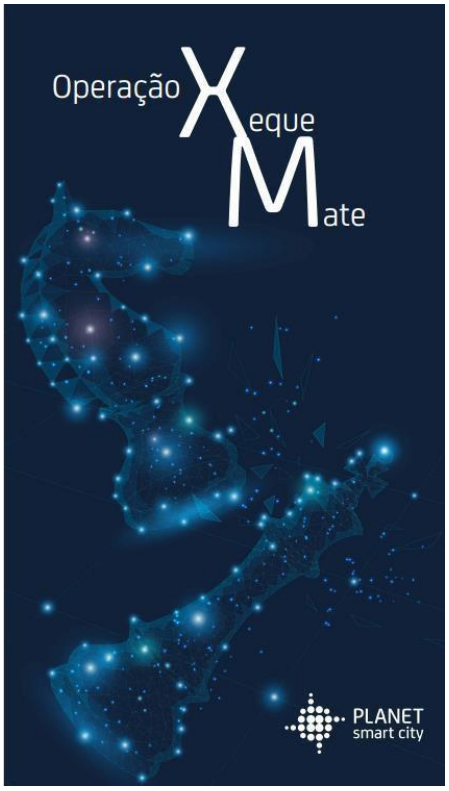


Foto 5: Capa do módulo de gestão Xeque

Foto 6: Equipe reunida com a diretoria para reunião de alinhamento

Foto 7: Premiações

Foto 8: Evento final de ano

planetsmartcity.com

Academia de Vendas **PLANET**

Organização:
Planet Smart City

Autores:
Susanna Marchionni
Edson Borba
Anna Borba

Modalidade: **ESG**

ANEXOS

Imagem 1: A Planet em números

Imagem 2: Smart City Laguna

Imagem 3: Café da manhã

Imagem 4: Capa da metodologia de vendas Operação Xeque-Mate

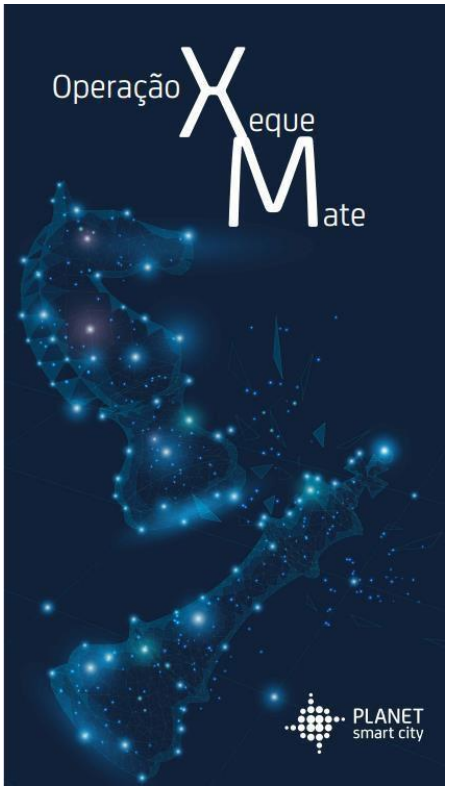


Imagem 5: Capa do módulo de gestão Xeque

Imagem 6: Equipe reunida com a diretoria para reunião de alinhamento

Imagem 7: Premiações

Imagem 8: Evento final de ano

planetsmartcity.com

CASE PRÊMIO SER HUMANO 2023

PROJETO: Transforme em ação – A empregabilidade de pessoas Transgênero e Travesti na cidade de Sobral.

AUTORA: Jovelina Magalhães Ribeiro

ORGANIZAÇÃO: Instituto para Gestão em Saúde de Sobral - IGS

MODALIDADE: ESG – Ações para diversidade

SOBRAL - CE

2023

ÍNDICE

Introdução 1

Contexto 1

Premissas 2

Metodologia de coleta de dados 3

Desenvolvimento 3

Orçamento 6

Principais resultados 7

Avaliação 8

Aplicabilidade 9

Sustentabilidade 10

Conclusão 11

Breve apresentação da empresa 12

Bibliografia 13

Anexos 14

SINOPSE

Este projeto descreve a iniciativa do Instituto para gestão em Saúde de Sobral - IGS, que há mais de três anos, direciona sua seleção de aprendizes para a diversidade e inclusão, em especial, para a empregabilidade de pessoas trangênero e transvestis. O objetivo do projeto, denominado Transforme em Ação, é construir um quadro de colaboradores mais diversificado e justo. Durante a pandemia, em agosto de 2020, a instituição decidiu renovar a turma de aprendizes e direcionou a seleção para a diversidade e inclusão, divulgando o processo seletivo através das redes sociais da organização, com frases e cores direcionadas também para a comunidade LGBTQIAP+. Embora a iniciativa tenha gerado grande repercussão, tanto positiva quanto negativa, a seleção atraiu 550 currículos, dos quais 200 foram entrevistados, e 38 foram admitidos, incluindo 18 membros da comunidade LGBTQIAP+ e 5 pessoas trans. O processo seletivo durou 30 dias, incluindo 15 dias para entrevistas com jovens entre 18 e 22 anos de idade. O projeto Transforme em Ação atingiu seus objetivos de gerar visibilidade para as pessoas transgênero no mercado formal e inspirar outras organizações a fazer seleções direcionadas para a inclusão de pessoas trans e travestis. Para implementar o projeto, todos os colaboradores que trabalhariam diretamente com os novos profissionais foram capacitados, começando pela diretoria e terminando com os porteiros. Foi necessário desaprender para aprender de forma diferente, mas a instituição teve a oportunidade de ser mais inclusiva e obter resultados e oportunidades de aprendizado e desenvolvimento pessoal e organizacional. O projeto teve um impacto além dos muros organizacionais, alcançando a periferia e a comunidade LGBTQIAP+.

Email : jovelinamagalhaesribeiro@gmail.com

Introdução

Este projeto tem como objetivo principal promover a empregabilidade de pessoas trans, por meio da criação de oportunidades de trabalho e da sensibilização da instituição sobre a importância da inclusão e da diversidade. A iniciativa foi desenvolvida com base nas dificuldades enfrentadas pela população trans no mercado de trabalho, que muitas vezes é excludente e discriminatório.

A discriminação contra pessoas trans é uma realidade no mundo inteiro e muitas vezes se manifesta de maneira cruel e violenta. No Brasil, por exemplo, o assassinato de pessoas trans é uma das maiores taxas do mundo, de acordo com dados da ANTRA – Associação Nacional de Travesti e Transexual. Além disso, a falta de acesso a empregos formais é uma das principais causas da vulnerabilidade social dessa população.

Nesse contexto, a iniciativa de promover a empregabilidade trans surge como uma forma de combater a exclusão e a violência, oferecendo oportunidades concretas de inserção no mercado de trabalho.

O projeto transforme em ação de empregabilidade trans se baseiou em algumas premissas fundamentais, como:

A promoção da inclusão e da diversidade como um valor essencial para o desenvolvimento social e econômico de uma sociedade mais justa e igualitária.

A população trans enfrenta barreiras significativas para o acesso a empregos formais, devido à discriminação e ao preconceito.

As empresas e organizações têm um papel fundamental na promoção da inclusão e da diversidade, por meio da criação de políticas e práticas inclusivas e do acolhimento da diversidade em suas equipes.

A sensibilização e o diálogo são importantes ferramentas para a construção de uma

cultura de inclusão e diversidade nas empresas e organizações.

Para coletar dados relevantes ao entendimento da solução ou conclusão apresentada pelo projeto Transforme em Ação, destinado a empregabilidade de pessoas trans no município de Sobral, foram utilizadas as seguintes estratégias.

Foi realizada uma pesquisa bibliográfica relacionada ao mercado de trabalho, à população trans e à inclusão e diversidade. Foram levantadas informações sobre as barreiras enfrentadas pela população trans no mercado de trabalho, as políticas públicas existentes, as ações realizadas por empresas e organizações para promover a inclusão e a diversidade, entre outros temas relevantes.

Foram realizadas entrevistas com especialistas em diversidade, inclusão e empregabilidade de outros estados com o objetivo de aprofundar o conhecimento sobre o tema e obter informações sobre as melhores práticas para a promoção da empregabilidade trans.

Foram realizadas entrevistas com as 5 pessoas trans contratadas pelo projeto Transforme em Ação, com o objetivo de entender como foi o processo de seleção, quais foram as principais dificuldades enfrentadas, quais são as expectativas em relação ao trabalho, entre outros temas relevantes.

Dados relevantes para a solução ou conclusão apresentada:

Principais barreiras enfrentadas por pessoas trans no mercado de trabalho, incluindo preconceito, discriminação e falta de oportunidades;

Experiências e necessidades específicas das pessoas trans entrevistadas;

Número de pessoas trans empregadas em diferentes setores e cargos;

Políticas públicas existentes para a promoção da empregabilidade de pessoas trans;

Boas práticas e estratégias bem-sucedidas de inclusão de pessoas trans no mercado de trabalho.

Desenvolvimento

Contextualização:

O projeto Transforme em Ação surge como uma iniciativa do Instituto para Gestão em Saúde de Sobral em promover a empregabilidade de pessoas transgênero no mercado formal de trabalho no municipio de Sobral. A população trans enfrenta inúmeras dificuldades para se inserir no mercado de trabalho, devido à discriminação e preconceito, além da falta de políticas públicas efetivas. Nesse sentido, a proposta do projeto foi oferecer oportunidades de trabalho para pessoas trans no IGS, visando à promoção da equidade e inclusão social.

Ao falar sobre identidade de gênero, é possível fazer duas distinções: cisgênero e transgênero. Segundo Castino (2017), pessoas transgênero são aquelas que se identificam com um gênero diferente daquele atribuído a elas no nascimento, enquanto pessoas cisgênero são aquelas cuja identidade de gênero está em concordância com o gênero associado ao seu sexo biológico designado no momento do nascimento. Em outras palavras, pessoas cisgênero são aquelas cujo gênero é o mesmo que lhes foi designado ao nascer.

Foi nesse contexto que surgiu um projeto voltado para a inclusão de pessoas trans no mercado de trabalho. Esse projeto teve como ponto de partida uma série de palestras sobre os vieses inconscientes. A partir dessas palestras, foi possível conscientizar os colaboradores da empresa sobre a importância da inclusão e como ela pode ser gratificante para todos.

Outro ponto importante desse projeto foi a seleção dos candidatos trans. Durante o processo seletivo,ser chamados pelo nome que eles gostariam e não pelo

nome que consta em seus documentos oficiais. Esse foi um passo fundamental para garantir que essas pessoas se sintam acolhidas e respeitadas desde o início do processo.

Além disso, o projeto também incluiu um treinamento específico para os gerentes e pares dos novos colaboradores trans. Esse treinamento teve como objetivo orientar os colaboradores sobre como se relacionar de forma respeitosa e inclusiva com os novos colegas, levando em consideração questões como o nome social no crachá, conversas sobre banheiro e respeito ao próximo.

Possidonio (2018) afirma que o respeito as identidades trans precisa acontecer de maneira efetiva. O respeito ao nome social é um passo imprescindível, porém, por si só não é suficiente, sendo também importante a possibilidade de utilização do banheiro, do vestiário e dos uniformes para as funcionárias e os funcionários, conforme o gênero com que se identificam.

Em resumo, o projeto voltado para a inclusão de pessoas trans no mercado de trabalho foi uma iniciativa importante para combater a manifestação e promover a diversidade

Objetivos:

Inserir pessoas trans no mercado formal de trabalho; Promover a equidade e a inclusão social; Sensibilizar empresas e organizações sobre a importância da inclusão e diversidade; Contribuir para a redução da discriminação e do preconceito contra a população trans.

Parâmetros:

Contratação de cinco pessoas trans; Oferta de treinamento e capacitação aos colaboradores e gestores da empresa; Estabelecimento de políticas e práticas

inclusivas; Monitoramento e avaliação dos resultados.

Desenvolvimento:

Definição dos perfis profissionais necessários para a empresa e para as pessoas trans contratadas; Divulgação da oportunidade de trabalho para pessoas trans; Realização de processo seletivo para contratação das pessoas trans; Oferta de treinamento e capacitação para os colaboradores e gestores da empresa; Estabelecimento de políticas e práticas inclusivas na empresa; Monitoramento e avaliação dos resultados.

Metodologia:

Parceria com organizações e grupos de defesa dos direitos das pessoas trans; Divulgação da oportunidade de trabalho para pessoas trans em redes sociais e em organizações parceiras; Realização de entrevistas e análise de currículos para seleção das pessoas trans; Oferta de treinamento e capacitação para os colaboradores e gestores da empresa; Acompanhamento das atividades e avaliação dos resultados por meio de relatórios periódicos.

Resultados quantitativos:

Em 2020, foram contratadas 5 pessoas trans de um total de 38 aprendizes contratados.

Em 2021, foi contratada 1 pessoa trans de um total de 40 vagas oferecidas.

Em 2022, foram contratadas 10 pessoas da comunidade LGBTQIAP+ e 2 pessoas trans em um total de 50 candidatos aprovados.

Resultados qualitativos:

A inclusão de pessoas trans no processo de seleção e contratação pode

promover a equidade e a diversidade no ambiente de trabalho. A oferta de oportunidades para pessoas da comunidade LGBTQIAP+ pode contribuir para a redução da discriminação e do preconceito. A capacitação e o treinamento dos colaboradores e gestores da empresa podem melhorar a convivência e a integração das pessoas trans e de outras minorias no ambiente de trabalho.

O monitoramento e avaliação dos resultados podem fornecer informações úteis para a melhoria contínua do projeto e para a expansão de políticas e práticas inclusivas em outras empresas e organizações.

Orçamento:

Para a realização desse projeto foi necessário:

Recursos Financeiros aplicado: Iremos considerar o valor do salário destinado aos aprendizes trans e a taxa paga o Idesq, curso responsável pelos aprendizes, totalizando uma valor de R$ 5.000,00 mensais .

Recursos Humanos dos colaboradores envolvidos e voluntários: 12 profissionais e 3 voluntários, totalizando 15 pessoas dentre eles (2 diretores, 1 gerente de recursos humanos, 1 psicológa, 1 analista de recursos humanos, 2 recepcionistas, 2 vigias, 5 gerentes administrativas e 3 pessoas trans da comunidade LGBTQIAP+).

Principais resultados:

Alguns dos principais resultados do projeto de empregabilidade Transforme em Ação desenvolvido em 2020 no IGS:

Recrutamento e Seleção: O projeto atraiu um grande número de inscritos (550) e envolveu um processo de seleção rigoroso, com 200 horas de entrevistas.

Entre os 38 candidatos da comunidade LGBTQIAP+, foram selecionados 5 pessoas trans para vagas de emprego.

Empregabilidade: O projeto ajudou a aumentar a empregabilidade de pessoas trans na região, contribuindo para a inclusão desses indivíduos no mercado de trabalho. Segundo estimativa da Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA), apenas 10% da população transexual possui empregos formais, enquanto os demais 90% se encontram na informalidade, em grande parcela, na prostituição.

Impacto nas universidades: O projeto abriu espaço para discussões sobre a empregabilidade de pessoas trans em universidades, ajudando a conscientizar e educar estudantes e professores sobre a importância da diversidade e inclusão no ambiente de trabalho.

Inspiração para outras empresas: O projeto também serviu como um exemplo para outras empresas da região, inspirando-as a implementar processos de seleção semelhantes e contribuindo para a criação de um ambiente de trabalho mais inclusivo e diversificado.

Em suma, o projeto teve um impacto positivo significativo na empregabilidade de pessoas trans, ajudando a abrir espaço para discussões importantes sobre a inclusão e diversidade no IGS e em universidades e inspirando outras empresas da região a seguir o mesmo caminho.

Avaliação:

Podemos avaliar a metodologia utilizada da seguinte maneira:

Inserir pessoas trans no mercado formal de trabalho: A metodologia utilizada foi eficaz em inserir 38 pessoas da comunidade LGBTQIAP+ e 5 pessoas trans no mercado formal de trabalho. No entanto, é importante considerar que apenas 5

pessoas foram selecionadas em um processo seletivo com 550 candidatos, mas que o no processo seletivo e que nos anos seguintes 2021 e 2022 houve mais três profissionais trans.

Em pesquisa feita por Almeida e Vasconcellos (2018) com um grupo de mulheres transexuais na cidade de São Paulo, foram elencados quais eram os principais desafios observados por esse grupo para conquistar uma vaga no mercado de trabalho formal, sendo elas: preconceito e transfobia; documentos, tais como registro civil e demais documentos de identificação; uso de banheiro, vestiário e uniforme; baixa escolaridade e evasão escolar involuntária.

Promover a equidade e a inclusão social: A metodologia foi eficaz em promover a equidade e a inclusão social ao selecionar pessoas trans para empregos formais. No entanto, é importante considerar que o projeto foi capaz de atingir uma variedade de grupos dentro da população trans (por exemplo, mulheres trans e homens trans)

È importante considerar que a sensibilização foi sustentável e que o instituto continuou considerando a inclusão e diversidade nos processos seletivos dos anos de 2021 e 2022.

Em geral, a metodologia utilizada no projeto de empregabilidade trans foi eficaz em atingir a maioria dos objetivos declarados, mas é importante considerar áreas de melhoria e de expansão para futuros projetos. Por exemplo, é possível que o processo seletivo pudesse ser ajustado para atrair um número maior de candidatos trans.

Aplicabilidade:

O projeto Transforme em Ação demonstrou a aplicabilidade prática da

inclusão e diversidade na seleção de jovens aprendizes. Ao direcionar o processo seletivo para a comunidade LGBTQIAP+, a instituição não apenas atraiu uma quantidade significativa de candidatos, mas também gerou visibilidade para a causa e criou oportunidades para a inclusão de pessoas trans e travestis no mercado formal. De acordo com Lapa (2013), ainda que essa população trans tenha interesse em conseguir um emprego com carteira assinada, o preconceito se torna evidente quando elas se candidatam a uma vaga.

Ao incluir pessoas que normalmente são excluídas do mercado de trabalho, a instituição contribuiu para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária. Além disso, o projeto também inspirou outras organizações a adotarem práticas inclusivas em suas seleções, o que pode gerar impactos positivos em toda a sociedade.

A inclusão de pessoas trans e travestis não apenas permite que elas tenham acesso a empregos formais, mas também melhora sua autoestima e autoconfiança, o que pode levar a um impacto positivo em suas vidas pessoais e profissionais. A diversidade também pode gerar benefícios para a organização, como aumento da criatividade e inovação, e melhoria do clima organizacional.

Portanto, o projeto Transforme em Ação gerou valor para as pessoas, organizações e sociedade ao promover a inclusão e diversidade no mercado de trabalho e ao inspirar outras organizações a adotarem práticas semelhantes.

Sustentabilidade

A sustentabilidade do projeto Transforme em Ação no IGS incluem:

Comitê de diversidade e inclusão: A criação de um comitê de diversidade e inclusão para sustentar e evoluir o trabalho realizado. O comitê poderá ser formado

por membros da organização, incluindo colaboradores de diferentes áreas e hierarquias, bem como representantes da comunidade LGBTQIAP+. O comitê será responsável por desenvolver e implementar políticas e práticas inclusivas, além de acompanhar os resultados do projeto.

Cartilha da comunidade LGBTQIAP+: A criação de uma cartilha da comunidade LGBTQIAP+ é uma ferramenta importante para sensibilizar os colaboradores e fornecer informações sobre a comunidade. A cartilha pode incluir definições, orientações para lidar com situações de preconceito e dicas de como promover a inclusão e diversidade no ambiente de trabalho.

Treinamentos com as gerentes e outros colaboradores: A realização de treinamentos com as gerentes e outros colaboradores ajuda a fortalecer o compromisso com a inclusão e diversidade no ambiente de trabalho. Os treinamentos podem incluir palestras, workshops e dinâmicas de grupo que abordem temas como preconceito, diversidade e inclusão, além de orientações específicas para lidar com a comunidade LGBTQIAP+.

Continuar colocando a diversidade e inclusão como prioridade nas seleções: A continuidade da seleção direcionada para a diversidade e inclusão, como foi realizado no projeto Transforme em Ação, pode demonstrar o compromisso contínuo do IGS com a causa. Além disso, é importante que a seleção continue sendo realizada com transparência e que os resultados sejam divulgados periodicamente para garantir a sustentação do projeto.

Essas ações demonstram um compromisso contínuo com a inclusão e diversidade no ambiente de trabalho, ajuda a consolidar os resultados obtidos no projeto Transforme em Ação e contribui para uma cultura organizacional mais

inclusiva e respeitosa.

Conclusão

O projeto de diversidade e inclusão voltado para a empregabilidade trans é uma iniciativa que visa a promoção da equidade e inclusão social. Ao criar oportunidades de trabalho para pessoas trans, a organização não apenas contribui para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária, mas também melhora a autoestima e autoconfiança dessas pessoas, o que pode levar a um impacto positivo em suas vidas pessoais e profissionais.

Além disso, a inclusão de pessoas trans pode gerar benefícios para a organização, como o aumento da criatividade e inovação, e melhoria do clima organizacional. Dessa forma, ao promover a diversidade e inclusão, a organização pode se destacar no mercado e atrair um público mais amplo e diverso.

No entanto, é importante ressaltar que a inclusão de pessoas trans deve ser acompanhada de políticas e práticas de respeito e valorização da diversidade, que incluem a promoção de um ambiente de trabalho seguro e livre de preconceitos. Essas políticas também devem incluir a oferta de capacitação e treinamento para a equipe de colaboradores, visando à conscientização sobre a importância da inclusão e respeito à diversidade.

Breve apresentação da empresa

O Instituto para Gestão em Saúde de Sobral - IGS é uma O.S. criada em 2001, com sede situada na rua Boulervad Joâo Barbosa, 776 – Centro, Sobral - com cerca de 1.300 colaboradores. O IGS é responsável pela contratação de pessoal de nível fundamental, médio e técnico na área da saúde. Atua complementarmente nos três níveis de atenção à saúde: primário, secundário e terciário. O IGS intensifica sua atuação na atenção primária, qualificando profissionais e fortalecendo a capacidade resolutiva. Na atenção secundária, a organização se dá por meio de assistência especializada. Já na atenção terciária, trata-se do atendimento de alta complexidade em ambiente hospitalar. O IGS busca a excelência na execução dos serviços de saúde em todos os níveis de atenção, promovendo capacitação técnica e apropriação de novos conhecimentos pelos profissionais. A missão do instituto é promover o desenvolvimento de pessoas na área da saúde com geração de emprego e redução das desigualdades sociais e regionais. A visão é ser uma instituição de excelência, inovadora e proativa, e seus valores incluem valorização das pessoas, ética, credibilidade, qualidade, inovação, diversidade, inclusão e competência.

Bibligrafia:

ALMEIDA, Cecília Barreto; VASCONCELLOS, Victor Augusto. Transexuais: transpondo barreiras no mercado de trabalho em São Paulo?. Em: REVISTA DIREITO GV. São Paulo, 2018;

ANTRA, Associação Nacional de Travesti e Transexual, https://antrabrasil.org/;

CASTINO, Rafael. Inserção de transgêneros no mercado de trabalho ainda é precária. Em: Jornal da USP, 2017. Disponível em: http://jornal.usp.br/ciencias/ciencias-humanas/insercao-de-transgeneros-nomercado-de-trabalho-ainda-e-precaria/. Acesso em 13 de dezembro de 2017;

LAPA, Nádia. O preconceito contra transexuais no mercado de trabalho. Em: Carta Capital, 2013. Disponível em: https://www.cartacapital.com.br/blogs/feminismopra-que/o preconceito-contra-transexuais-no-mercado-de-trabalho-2970.html. Acesso em 15 de dezembro de 2017;

POSSIDONIO, Carine Teresa Lopes de Sousa. Identidade de gênero e desafios.Disponívelem:http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,identidade-de-genero-e-utilizacao-donome-social-propositos-e-desafios,591275.html. Acesso em: 07 de maio de 2019.

Anexos:

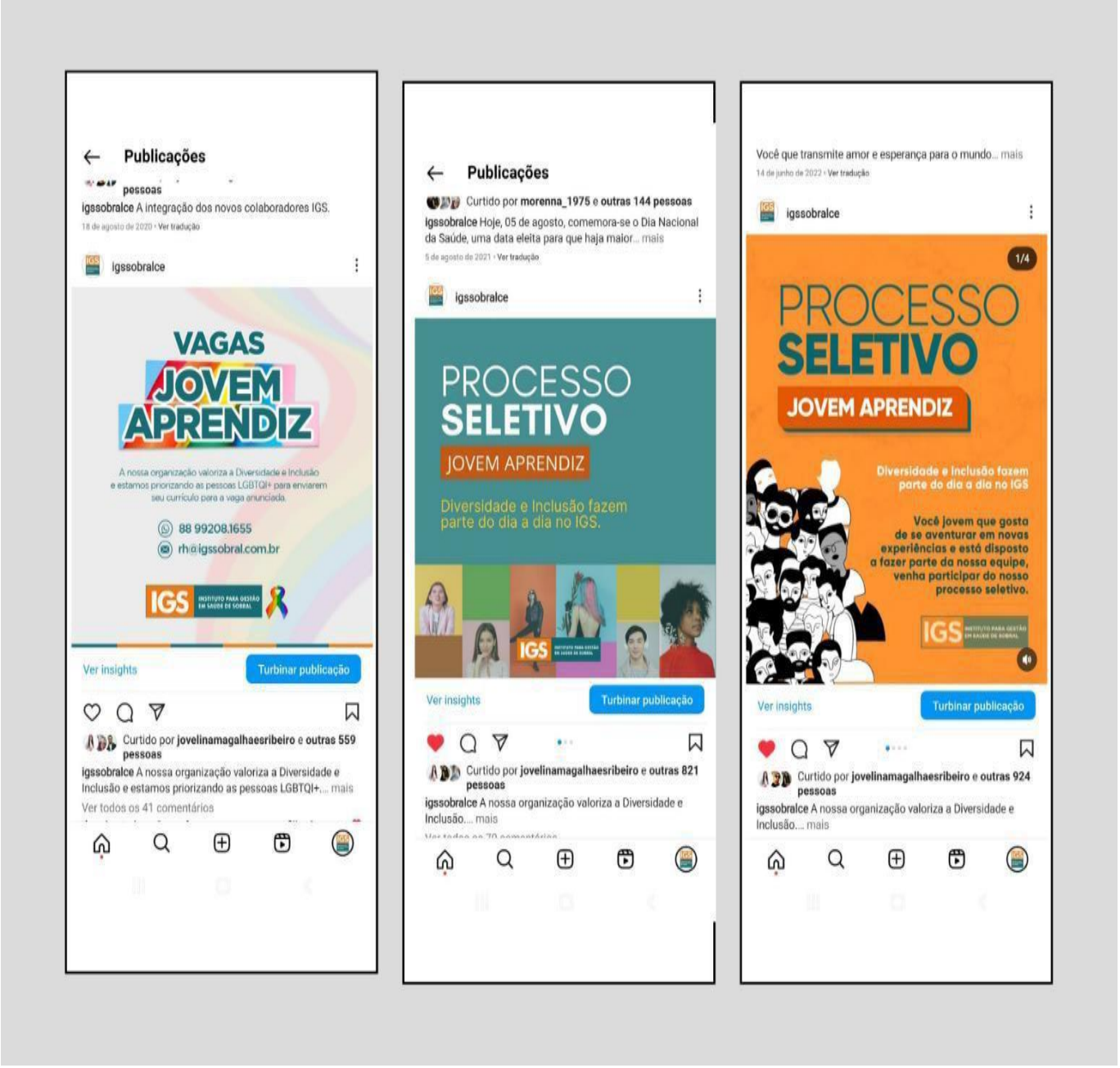


Figura 1. Divulgação dos processos seletivos dos anos de 2020, 2021 e 2022.

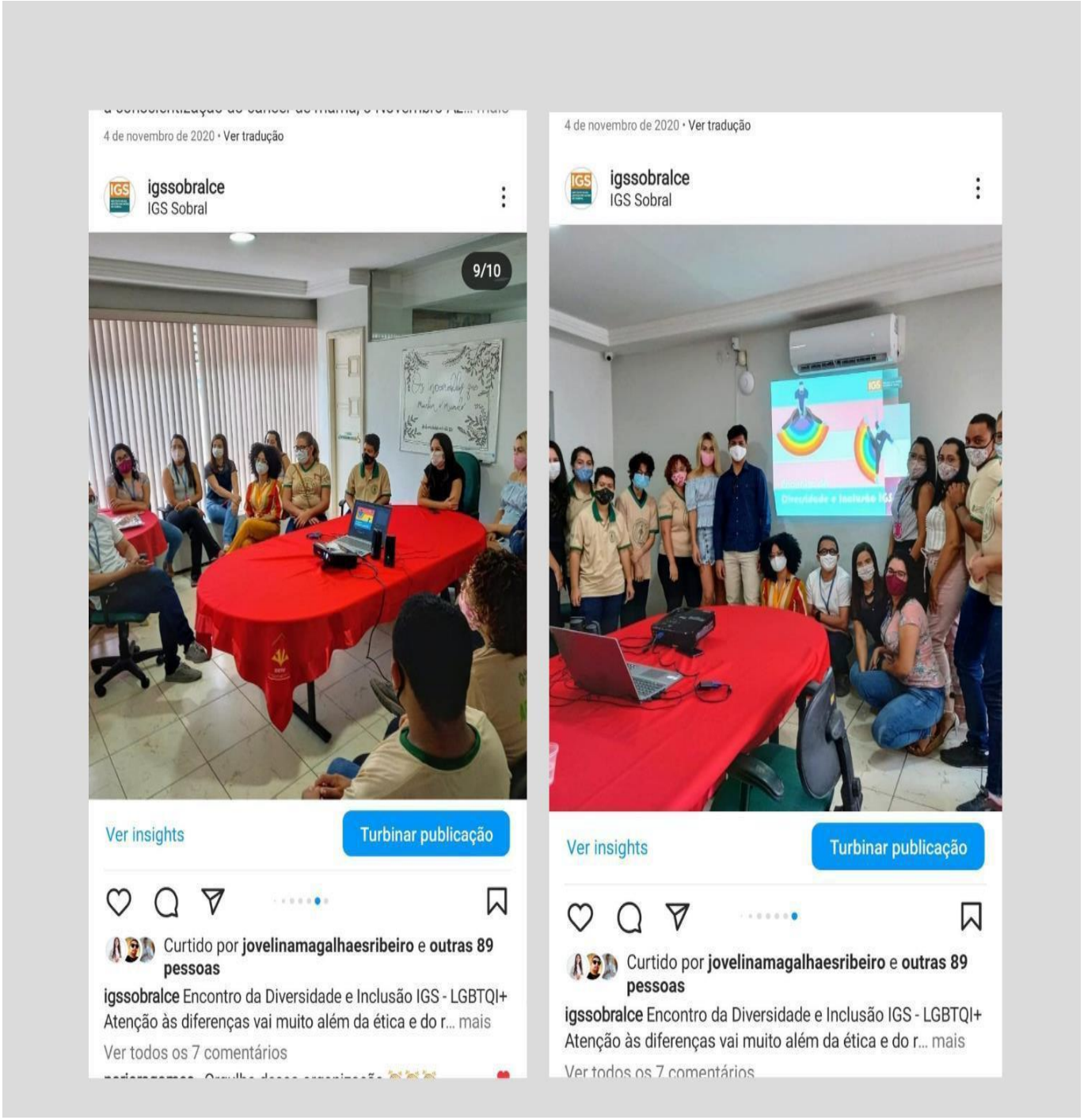


Figura 2. Encontro de diversidade e inclusão outubro de 2020

Figura 3. Integração de 2 aprendizes (mulheres Trans) no ano de 2022

Figura 4. Parceiros da secretaria de juventude e integração das turma de aprendizes 2022.

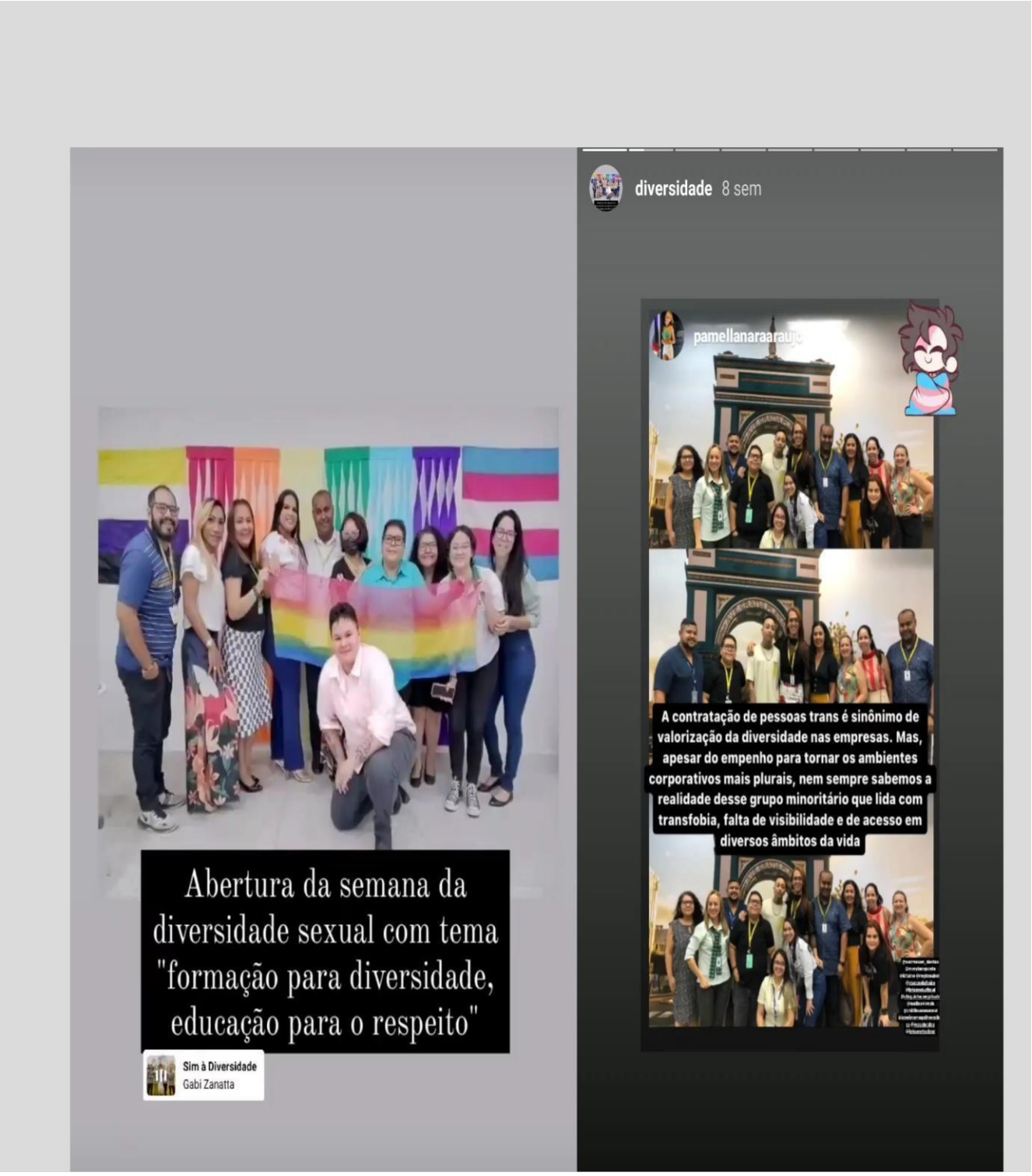


Figura 5. Abertura da semana de diversidade 2022 e reunião com outras empresas da região.

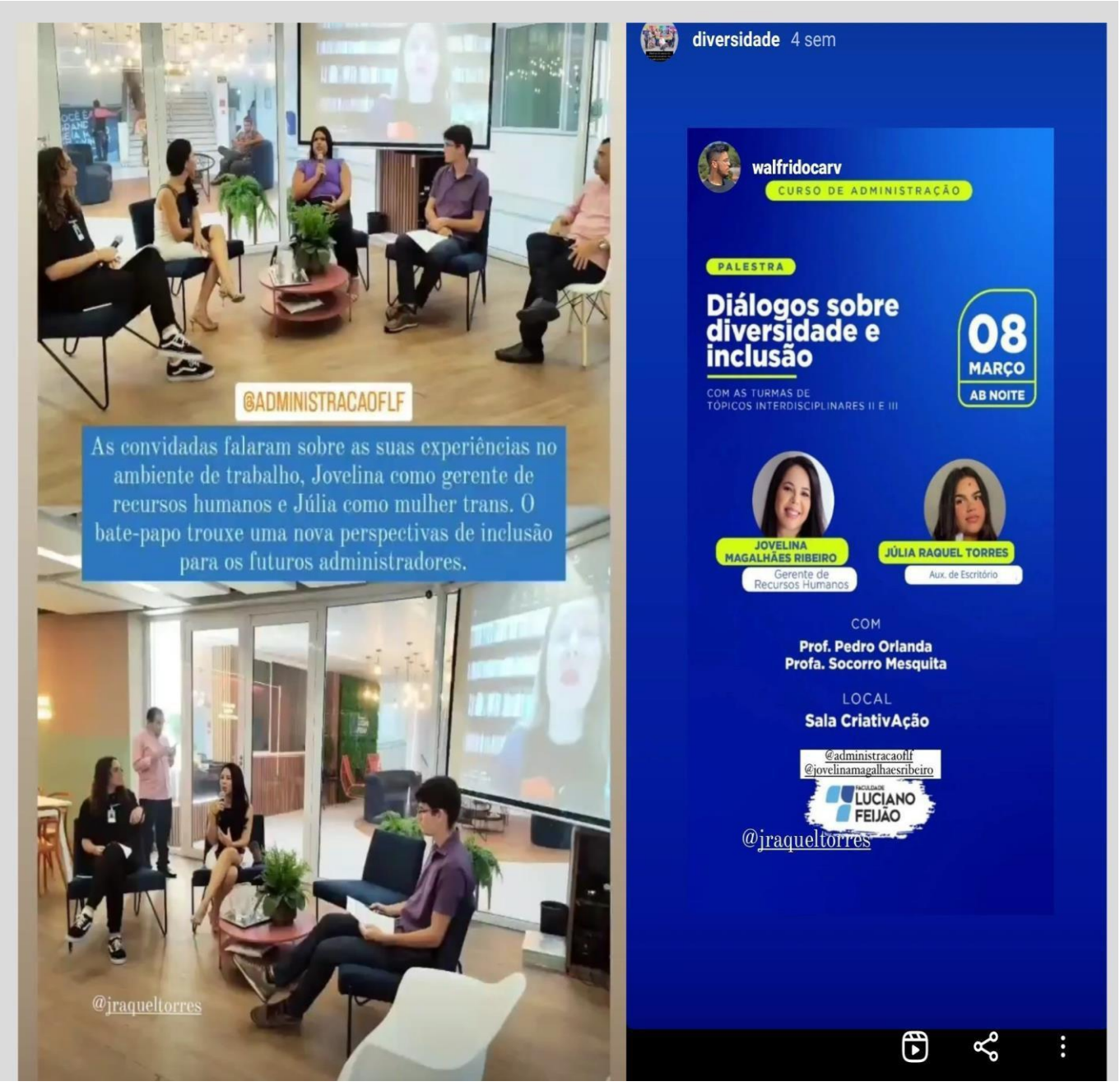


Figura 6. Dialogos na faculdade Luciano Feijão sobre a empregabilidade de pessoas Trans.

EXCELÊNCIA ORGANIZACIONAL

aeris

1º LUGAR: AERIS INDUSTRIA E COMERCIO DE EQUIPAMENTOS PARA GERACAO DE ENERGIA S.A

CASE: VISA - VALORIZANDO IDEIAS E SUGESTÕES NA AERIS

NUTRILITE

2º LUGAR: FAZENDA AMWAY NUTRILITE DO BRASIL LTDA

CASE: PROJETO SAÚDE MENTAL NUTRILITEV-
AQUI NÓS CUIDAMOS DE PESSOAS

I • PRÊMIO SER HUMANO

QUALIDADE

BOAS IDEIAS

Ser Tão Aeris

VISA

VALORIZANDO IDEIAS E SUGESTÕES NA AERIS

AQUI TEM REDUÇÃO DE CUSTOS

Prêmio Ser Humano 2023

VISA

Valorizando Ideias e Sugestões na Aeris

Categoria: Excelência Organizacional
Responsáveis: Time Recursos Humanos, área de Reconhecimento da Aeris Energy

AQUI TEM PRODUTIVIDAD

aer1s

MELHORIA

Índice

1. **Sinopse (Resumo)** 3
2. **Objetivos** 4
3. **Desenvolvimento (Solução)** 5
- Sobre o VISA - histórico 5
- Governança 6
- Critérios 8
- Fluxo - Como cadastrar uma ideia 9
- Gamificação 9
- Campanhas da plataforma 11
4. **Investimento** 12
5. **Resultados** 13
- Prêmios entregues 14
- Cerimônia anual TOP 10 15
- Números de ideias cadastradas 16
- Números de ideias implantadas 16
6. **Conclusão** 17
7. **Anexos** 17

- Identidade visual 17
- Fotos entregas de prêmios 18
- Fotos Reconhecimento TOP 10 18
- Vídeo retrospectiva 19

1. **Sinopse(Resumo)**

Razão social: AERIS INDÚSTRIA E COMÉRCIO DE EQUIPAMENTOS PARA GERACAO DE ENERGIA S.A.
Ramo de atividade: Fabricação de geradores de corrente contínua e alternada, peças e acessórios
Ano de fundação: 2010
Endereço completo: Rodovia CE 422, s/n, KM 02 – Complexo Industrial e Portuário do Pecém, CEP 61.642-000 – Caucaia, CE
Número de empregados: mais de 5 mil colaboradores

Breve descrição da atividade principal

Com fábricas localizadas estrategicamente em uma das melhores regiões para a geração de energia eólica no mundo, no Ceará, a Aeris Energy é líder na fabricação de pás para aerogeradores na América Latina, e uma das maiores produtoras no mercado mundial. Fundada em 2010, a empresa foi idealizada por um grupo de engenheiros oriundos do setor de aeronáutica, que vislumbraram o potencial de crescimento da energia eólica na matriz energética brasileira e a demanda cada vez maior por soluções sustentáveis no mercado de energia.
A Companhia possui atualmente mais de 5 mil colaboradores, que atuam na sede administrativa e em duas plantas localizadas no Complexo Industrial e Portuário do Pecém, no município de Caucaia/CE. Sua localização estratégica facilita não apenas o recebimento de insumos, mas amplia a competitividade nas exportações, que em 2021 foram responsáveis por cerca de 25% de toda a receita líquida da empresa. Com um portfólio que inclui grandes empresas multinacionais fabricantes de aerogeradores, a Aeris Energy atua sob o conceito Built-to-spec - produção voltada a atender as necessidades técnicas específicas de seus clientes, desenvolvendo o estado da arte em processos de produção. Por meio da divisão Aeris Service, a empresa também presta serviços de manutenção e reparo para todos os modelos de pás e torres eólicas no Brasil e nos Estados Unidos.

Para saber mais, acesse: https://www.aerisenergy.com.br/

2. **Objetivos**

Já pensou numa empresa que acredita demasiadamente no poder da escuta ao ponto de criar um programa de estímulo à geração espontânea de ideias para todos os seus colaboradores e, ainda, premiar os participantes? A escuta é dia a dia, é premiação, é incentivo!

Por meio do programa Valorizando Ideias e Sugestões na Aeris (VISA), os colaboradores da nossa companhia podem sugerir melhorias diversas em todos os setores. O programa valoriza a geração de boas ideias e sugestões dos colaboradores, voltadas para a qualidade, redução de custos e produtividade. Através desse programa buscamos reduzir custos e eliminar desperdícios, identificar melhorias nos processos que resultem em facilidades para o colaborador, mais segurança, produtividade, qualidade dos trabalhos, além de gerar ganhos financeiros. São ideias que contribuem para o desenvolvimento da empresa e propiciam a escuta ativa de todos os colaboradores, fazendo com que eles se envolvam no processo.

Com o forte viés do programa em escutar e reconhecer as pessoas através das suas sugestões de ideias, gera-se reconhecimento dos colaboradores envolvidos no processo de diversas formas. Também realizamos ações de engajamento, campanhas, conexões que estimulem o tema.

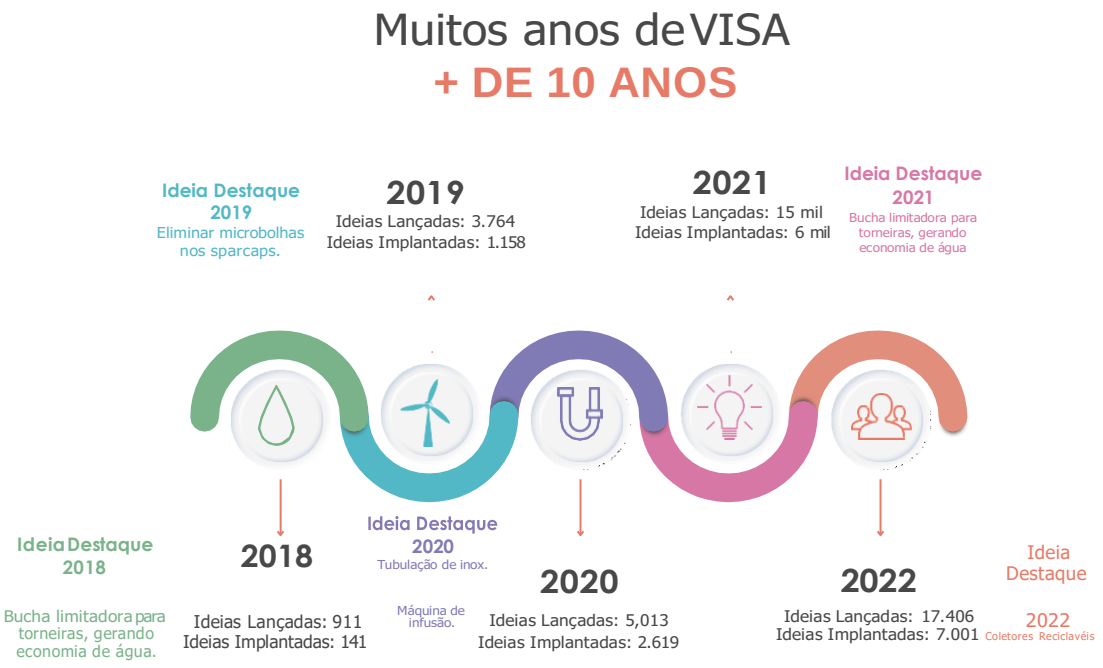
O programa funciona através de plataforma on-line de gamificação, desta forma, o colaborador que lançar e tiver sua ideia implementada, acumula pontos e moedas virtuais no decorrer das etapas do processo: lançamento; aprovação; implantação e comprovação de ganhos financeiros.

Para cada etapa do processo de geração de ideias há uma quantidade de “coins” (moeda virtual), que ficam disponíveis para retirada de itens na loja virtual do programa, com os mais diversos tipos de itens, como: smart TV 32”, notebook, caixa de som, conjunto de panelas, ventilador etc. Os prêmios poderão ser resgatados dentro da própria plataforma por créditos através do agendamento prévio realizado na Central VISA, que tem como gestão o time de Comunicação Interna.

3. **Desenvolvimento**

O programa surgiu no início das operações da empresa, em 2010, a partir dos diretores da companhia. Entre o ano de 2012 até 2018, as inscrições eram feitas em papel, porém, o volume de ideias aumentou e a gestão impressa não era eficaz. Visto essa possibilidade de melhoria, foi contratada uma plataforma com software para gestão das ideias. A plataforma foi inaugurada no dia 22 de outubro de 2018. Por conta do escopo de reconhecimento, o programa faz parte da Diretoria de Recursos Humanos (RH).

A plataforma veio para ser o diferencial. Auxiliando no processo de automatizar o fluxo, avaliação e gameficação do processo, modernizando o processo e aumentando o engajamento. A plataforma democratiza o acessos dos colaboradores.



Contêiner de atendimento

A Central VISA é um contêiner específico para atender os colaboradores, ele funciona com o objetivo de tirar dúvidas e ajudar os colaboradores que tem dificuldade de cadastrar suas ideias no sistema VISA, além de ser o local de armazenamento e entrega de prêmios. Contamos com um atendimento virtual via WhatsApp, conseguindo levar o serviço para além do espaço físico.

Governança

Para que as ideias dos colaboradores sejam validadas, é necessário uma estruturação de pessoas responsáveis. E isso pode ser feito a partir da divisão de tarefas do programa, para melhores condições de analisar, priorizar e dar feedbacks às pessoas. Desde pequenas a grandes ideias.

Entenda como funciona a divisão de responsabilidades:

Colaborador
Sugerir ideias, submetê-las, aguardar o processo de validação e incentivar os outros a participarem.

Focal Point:
Prestar suporte, auxiliar na avaliação e implantação de ideiase disseminar informações sobre o programa.

Comitê:
Avaliar ideias que foram submetidas a análise por um profissional especialista no assunto; Somente após essa análise/conclusão, a ideia será implantada ou reprovada;

Gestor:
Gestão e aprovação de ideias, participaçãoem treinamentos periódica do programa, suporte para ideias.

Central VISA:
Suporte e atendimento aos funcionários, auxiliar no resgate de prêmios, gestão de ideias e do sistema.

Focal Point:

- Dar suporte no esclarecimento das dúvidas dos colaboradores;
- Auxiliar na implantação de ideias/sugestão;
- Auxiliar nas comprovações financeiras de ideias/sugestões de redução de custos;
- Realizar acompanhamento da implementação de ideias;
- Disseminar informações sobre o programa VISA;
- Realizar a primeira validação das ideias/sugestões e encaminhar para as demais áreas quando necessário ou reprovam, justificando.
- Realizar feedback junto ao colaborador sobre a ideia/sugestão quando necessário;
- Encaminhar para o gestor as ideias/sugestões para aprovação;
- Participar da reunião periódica (mensal ou sob demanda) de resultados do programa;
- Sugerir Ideias Destaques das áreas;

Gestor:

- Realizar segunda validação das ideias/sugestões.
- Aprovar o resgate de prêmios de seus funcionários quando atingirem os requisitos desta política;
- Realizar feedback junto ao colaborador sobre a ideia/sugestão quando necessário;
- Participar da reunião periódica (mensal ou sob demanda) de divulgação dos resultados do programa VISA com a diretoria;
- Agir sobre ideias/sugestões que estão paradas;
- Disponibilizar recursos para implementação de ideias/sugestão;

Comitê

- O principal papel do comitê é avaliar ideias que foram submetidas a análise por um profissional especialista no assunto;
- Somente após essa análise/conclusão, a ideia será implantada ou reprovada;
- Além de mantermos atualizada nossas ideias é valioso termos em nossas reuniões a oportunidade de trocas de ideias e desafios com outros líderes-chaves
- As reuniões se concentrará na implementação das ideias. Porém, caso haja algum desacordo entre os participantes e a maioria comprovar que a ideia não trará nenhum benefício ou melhoria para o processo, a mesma será reprovada.

Central VISA

- Prestar suporte e atendimento aos funcionários sobre dúvidas no programa e no resgate de prêmios;
- Fornecer relatórios para gestão do programa;
- Realizar a manutenção da base de dados de usuários do programa;
- Propor/implementar melhorias referentes ao programa;
- Fornecer suporte na execução de eventos e/ou divulgações do programa;
- Participar das reuniões de focal point e gerente;
- Acompanhar status das ideias;
- Realizar e Manter registros de resgates de prêmios na plataforma;
- Realizar integração para os novos colaboradores;
- Treinar novos membros do programa;
- Entregar os prêmios do resgate da plataforma.

Critérios

Para gerar maior credibilidade ao programa além auxiliar no entendimento do colaborador, critérios foram definidos conforme detalhamos abaixo.

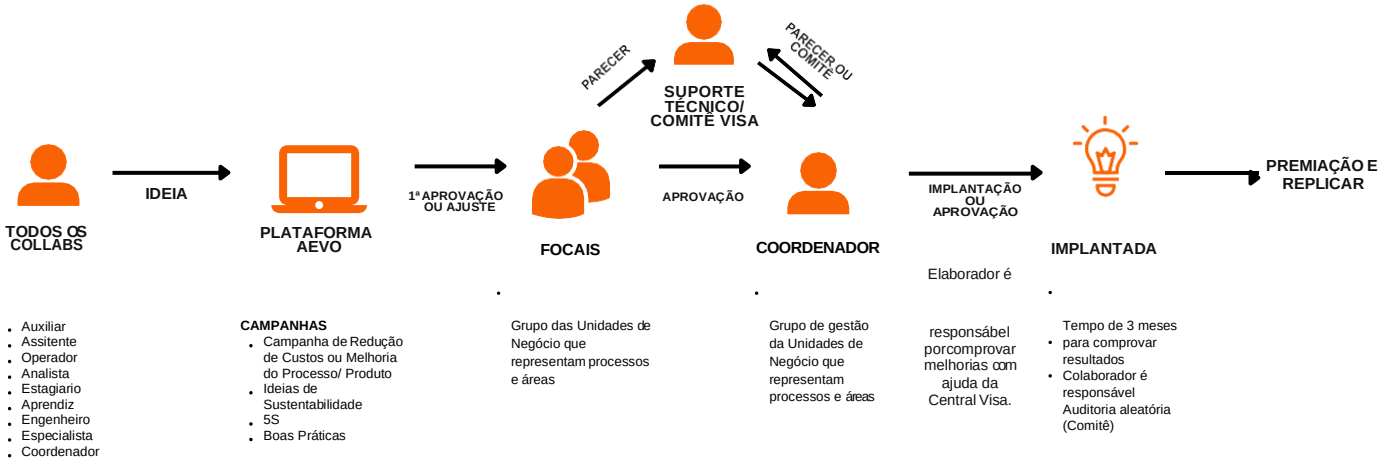
Ideias elegíveis ao VISA:

- Sugestões de melhoria em Segurança;
- Melhoria ergonômica no ambiente de trabalho;
- Melhoria no meio ambiente;
- Melhoria das condições de trabalho;
- Satisfação do cliente (interno e externo);
- Eliminação de desperdícios/redução de custos;
- Melhoria de processo;
- Aumento da vida útil dos equipamentos.
- Performance de Máquinas;
- Melhorias da qualidade produto;
- Melhorias nos processos;
- Economia nas despesas;
- Aumento da Produtividade (Melhoria na eficiência pessoal ou em processo);
- Redução de material de consumo, matéria prima;
- Boas Práticas;
- Soluções de Problemas voltados ao produto e processos.

Ideias não elegíveis ao VISA:

- Ideias para melhorar algo que faz parte do escopo da função (Ex.: Melhoria da lista técnica por alguém do Setor de Engenharia, redução do preço de compra de um item por alguém do Setor de Suprimentos...);
- Potencial de risco;
- Soluções provisórias;
- Erros/problemas do processo sem solução;
- Uma reclamação / queixa pessoal;
- Um desejo pessoal;
- Ideias repetidas;
- Cadastrar uma sugestão/ideia sem ter a solução;
- Assuntos relacionados a política de benefícios da Aeris;
- Assuntos legais (Lei);
- Ideias não relacionadas ao negócio;
- Sugestões/ideias em desacordo com a Cultura Aeris, Código de Ética e Conduta, Legislação vigente.

Fluxo de como cadastrar uma ideia



Gamificação

Gamificação significa aplicar mecânicas e elementos dos jogos em contextos fora do lazer. Com a plataforma conseguimos construir uma solução que atendesse a dois fatores – engajamento e inovação, assim melhorando a participação dos colaboradores.

Através de recursos tecnológicos conseguimos implementar mecânicas, como reforço positivo por meio de recompensas, elementos dos jogos (pontuação, ranking, recompensas, feedback) foi gerada uma competitividade sadia entre a equipe, que agora têm um senso de pertencimento mais forte.

Ao estimular o espírito competitivo de maneira positiva e criar uma experiência mais imersiva de participação, com desafios criados para campanhas pontuais e recompensas a cada etapa do fluxo, a gamificação desperta o interesse dos colaboradores e incentiva a sua participação nas iniciativas propostas.

O programa VISA possui em sua estrutura três tipos de gamificação, sendo: conquista de coins, conquista de pontos e conquista de pins. Entenda cada um.

Coins: É a unidade de medida (moeda virtual) utilizada pelo VISA para contabilizar o acúmulo e o resgate de benefícios oferecidos pela empresa. O colaborador só poderá resgatar os prêmios mediante ao saldo de coins comportar. Após o resgate, os coins são subtraídos.

Pontos: É a unidade de medida que recompensam os colaboradores que cadastram ideias/sugestões na plataforma, com a finalidade de gerar classificação entre os funcionários no ranking da plataforma.

[redacted]		
[redacted]		
[redacted]		
[redacted]		
[redacted]		
[redacted]		
[redacted]		
[redacted]		

Medalhas: As ações dos colaboradores dentro da plataforma, geram a conquistas de medalhas, que ficam disponíveis no perfil de cada usuário. Essa possibilidade estimula ainda mais o engajamento nas estratégias de gamificação e reconhecimento.

Replicar: Incentivamos que as pessoas repliquem as ideias em outras unidades de negócios, entrão ganha coins quem replica e que deu a ideia replicável. Quem replicou a ideia ganha 80 coins e 0 pontos (rateado), e quem teve a ideia replicada ganha 20 coins e 0 pontos e não é necessário lançar na plataforma.

Para evidenciar a replicação é preciso entrar em contato com o focal point da área ou a Central VISA, para que seja realizado uma blitz ou seja o colaborador irá apresentar a ideia explicando quais as vantagens da replicação, Ao finalizar a vistoria e fazer relatório a Central VISA credita os coins na plataforma.

Campanhas da plataforma

Para manter os colaboradores sempre engajados com o programa, campanhas são desenvolvidas e destinadas para a classificação da origem das ideias, acompanhe.

- **Campanha de Redução de Custos**: ideias que possam gerar resultado financeiro, podendo ser redução ou ganho. Valorizamos os colaboradores que contribuem de forma positiva através da sugestão de ideias. A campanha tem como foco principal, ideias de simples implementação, que possam gerar resultado financeiro. Para a ideia ser válida é obrigatório postar a evidência do ganho, certificada pelo focal point e coordenador!

- **Campanha de 5S:** ideias relacionadas a metologia 5S que representa os princípios básicos de manutenção, organização, melhoria do ambiente de trabalho e comportamento dos funcionários. Ele é uma metodologia que usamos diariamente na rotina na Aeris, e se configura com uma das bases para os objetivos estratégicos. O objetivo do Programa 5S cria um ambiente de trabalho seguro, agradável e produtivo, facilitando o entendimento e a prática dos processos e atividades requeridas da função.

- **Campanha de Sustentabilidade**: A campanha Ideias de Sustentabilidade é feita para estimular que os colaboradores que surgiram, implementem ideias que tenham como ganho a melhoria do desempenho ambiental, redução no uso dos recursos naturais, minimizar desperdícios, otimizar a aplicação dos recursos.

Ideias Elegíveis:

- Eliminação de desperdício de Recursos Naturais;
- Economia de Recursos Naturais (Água e Energia);
- Redução na Geração de Resíduos;
- Redução da Geração de Resíduos Perigosos.

Ideias Não Permitidas:

- Reclamações;
- Críticas Pessoais;
- Identificar um problema sem sugerir solução;

4. **Investimento**

O orçamento do programa faz parte do plano orçamentário do pacote de Recursos Humanos, tornando institucionalizada esse programa. Os investimentos estão relacionados aos custos previstos com premiação, brindes, cerimônia TOP 10, campanhas, serviços gráficos e serviços de manutenção da plataforma.

5. **Resultados**

Foi observado diversas contribuições positivas tanto para operação, quando outros setores da companhia. O primeiro impacto positivo é a participação ativa das pessoas, contribuindo, compartilhando e sendo ouvidas, esse processo nos trouxe resultados positivos quando verificamos premiações e certificações de clima organizacional que avaliam o processo de escuta e reconhecimento de colaboradores.

Ações como estas viram combustível para engajamento, motivação e sentimento de pertencimento dos colaboradores. O reconhecimento recebido na companhia vira uma premiações que pode ser compartilhada com a família e colegas.

Pelo volume de ideias que recebemos anualmente e a capacidade de ter um número alto voltado a implantação, nos tornamos um case de sucesso junto a nossa parceira de plataforma, sendo referência de diversos benchmarkings durante o ano. [ver fotos]

Além de ganhos que vieram das próprias ideias como ganho de capacidade produtiva, redução de custo com materia prima, otimização de tempo em processos, eliminação de desperdícios, tornar o ambiente de trabalho mais seguro e produtivo, foram pequenas ideias que geraram grandes impactos.

17mil

Ideias cadastradas desde 2018

352

Prêmios entregues em 2022

213mil

Investimento no ano de 2022

5. Prêmios Entregues

Como reconhecimento financeiro, dentro da plataforma Visa foi criada umaloja personalizada, onde ouvimos os desejos do colaboradoes e incluimos produtos que atendessem essa espectativa, para que os seus colaboradores pudessem resgatar prêmios através das moedas do seu Programa.

Depoimentos mostravam que muitos desses prêmios seriam compartilhados no ambiente familiar, como uma TV, fritadeira elétrica, liquidificador e outros produtos de utilização doméstica.

RESUMO GERAL	

Cerimônia Anual TOP 10

Nossa maior ação de reconhecimento, onde são premiados em dinheiro os colaboradores que tiverem ideias/sugestões melhor avaliadas pelo Comitê Visa e alta gestão, avaliadas anualmente e divulgado na celebração do VISA.

Caso a ideia que esteja entre as 10 melhores e tenha mais de uma pessoa cadastrada, haverá um rateio do valor da premiação entre os colaboradores.

Ação de reconhecimento que tem como base as seguintes premissas:

- **Ideias destaque do ano:** Com premiação em dinheiro e troféu para as TOP 10 ideias do ano, sendo reconhecidos na cerimônia Visa, e comunicado para todos os colaboradores.

- **Setor e colaborador líder do ranking de pontos:** Premiações também em dinheiro e benfeitorias na áreas e troféu para o funcionário e o setor com maior pontuação acumulada no ranking de ideias, com reconhecimento na cerimônia Visa.

5. Métricas: Ideas Implantadas e Ideias Lançadas

Anteriormente era bastante complicado fazer a gestão do montante de sugestões utilizando formulário, ainda mais seguir no fluxo de aprovação. Para gerenciar a evolução do programa o engajamento é registrado pela própria plataforma, uma abrangência na análise dos dados. Assim conseguimos mensurar a participação, sucesso de campanhas e ações, além de podermos gerenciar o status das ideias no fluxo, realizar alinhamentos com os focais e coordenadores que estão com ideias paradas.

Esses valores são analisados mensalmente, além de serem compartilhados junto ao time de focais e as metas mensais e anuais.

MÉTRICAS ANUAIS

1.626 **709**

6. Conclusão

O desenvolvimento de iniciativas que promovam o engajamento, reconhecimento e escuta, deixam evidentes o impacto positivo na construção de um ambiente colaborativo e que gere resultados, empoderando o colaborador e gerando valor para companhia.

Dessa forma, o programa VISA estimula o pensamento criativo, promovendo a melhoria contínua dos resultados organizacionais, de forma lógia e sustentável. Contribuindo para padrões e reforçando os valores da nossa cultura. Percebe-se o envolvimento dos colaboradores que impulsionando a continuidade do programa, na capacitação dos focais points e nos reconhecimentos.

Ouvir o colaborador em suas ideias é uma das melhores formas de atingir os objetivos organizacionais. Essa é uma estratégia onde todos ganham e tornam o ambiente melhor para trabalhar. Para além dos ganhos financeiros, ganha-se motivação!

7. Anexos

Marca do programa VISA

Vídeo Retrospectiva: https://youtu.be/eC4V2fmVvAc

Vídeo Depoimento: [Inserir o Link]

Resgate premiações 2022

Reconhecimento TOP 10 - 2022

SAÚDE MENTAL
NUTRILITE®

Aqui nós cuidamos das pessoas.

Modalidade: Excelência Organizacional

FAZENDA AMWAY NUTRILITE

Albetiza Furtado (Analista de Recursos Humanos)

Cecília Oliveira (Analista de Qualidade de Vida)

Célia Gomes (Analista de Qualidade de Vida)

Elisabeth Parente (Gerente de Recursos Humanos)

Gecimara Hybner (Médica do Trabalho)

UBAJARA - CE

2023

ÍNDICE

SINOPESE.....2

INTRODUÇÃO.....3

DESENVOLVIMENTO.....5

AVALIAÇÃO E PRINCIPAIS RESUTLADOS.....17

CONCLUSÃO.....18

BREVE APRESENTAÇÃO DA EMPRESA.....20

ANEXOS.....**Erro! Indicador não definido.**

PROJETO | Saúde Mental Nutrilite

SINOPESE

O projeto Saúde Mental Nutrilite, faz parte da política de saúde da empresa que além desse projeto, contempla uma série de serviços internos de prevenção e de apoio aos colaboradores.

Os cuidados com a saúde mental sempre foram pautas relevantes entre as ações de saúde da empresa, porém como era de se esperar, com a chegada do período da pandemia, foi necessário reforçar todas as ações de saúde. Sendo assim, surgiu o Projeto Saúde Mental Nutrilite, com o objetivo de minimizar os impactos daquele momento e fortalecer nos colaboradores e familiares o bem-estar emocional capazes de fazê-los enfrentar os momentos difíceis. Com isso, a empresa garantiu também pessoas saudáveis capazes de continuar exercendo seus trabalhos de maneira saudável garantindo assim a sustentabilidade do negócio.

O projeto contempla ações robustas e conectadas que iniciam com investigação de possíveis demandas durante os exames periódicos realizados pela médica do Trabalho, passando por ações de qualidade de vida que mutas vezes se estendem até os familiares, e vão até a oferta de plantão psicológico oferecido à livre demanda.

O projeto tem trazido bons resultados que conseguem ser visualizados através do baixo absenteísmo, zero atestados por transtornos mentais e pelos bons resultados das pesquisas de climas realizadas anualmente.

E-mail: albetiza.furtado@amway.com; elisabeth.parente@amway.com;
gecimara.hybner@amway.com

INTRODUÇÃO

O projeto Saúde Mental surgiu do compromisso da Nutrilite com o constante cuidado com a saúde integral das suas pessoas. Com esse projeto se espera não só entregar pessoas capazes de aplicar todas as suas habilidades e competências de forma produtiva para o negócio, mas também entregar para a sociedade cidadãos mais emocionalmente saudáveis capazes de influenciar a comunidade onde vivem.

Desde o início da instalação da empresa na localidade do Sítio Jaburu, na cidade de Ubajara-CE, várias ações já vinham sendo realizadas de forma preventiva com foco no cuidado com a saúde emocional do colaborador. Essas ações contemplam aspectos que vão além da saúde laboral, ou seja, focam em ações com efeito mais sustentáveis e que garantem a saúde mental a longo prazo, como por exemplo, a adoção de escalas de trabalho flexível, programa de assistência aos empregados e valorização da educação em saúde mental

A implantação do projeto, entretanto, foi motivada pela necessidade de dar mais robustez às ações realizadas e assim fortalecer cada vez mais a saúde emocional dos colaboradores. Levando em consideração o fato de que a empresa está localizada em uma região remota onde os serviços de saúde em geral são precários, e que basicamente não há serviço especializados em saúde emocional na região, a implantação desse projeto se tornou ainda mais relevante.

A metodologia consistiu em, desde levantamento dos dados da saúde dos colaboradores, avaliação da carga de trabalho, análise do clima organizacional, mapeamento dos serviços de saúdes e profissionais existentes na região,

identificação de possíveis parceiros e construção de um plano com ações de prevenção e totalmente conectadas para promover a saúde mental das pessoas.

A principal premissa do projeto é trabalhar de forma preventiva e tratar o colaborador como ser humano integral que precisa estar bem em toda as áreas da sua vida para conseguir desenvolver todos os seus papéis com maestria, sendo assim, promover hábitos saudáveis e qualidade vida, é o primeiro passo para promover produtividade e bons resultados. A empresa acredita que é preciso ter pessoas mentalmente saudáveis e capazes de suportar adversidades e situações de estresses para garantir bons resultados, por isso foca em ações que promovem saúde e bem-estar.

O Projeto tem previsto em sua aplicabilidade a promoção de um ambiente de trabalho saudável, espaços de escuta e ações de autoconhecimento, assim bem como de valorização à vida. Também propões o desenvolvimento de um grupo de apoio para tornar as ações constantes.

Os indicadores de absenteísmo, a não incidência de afastamento ou mesmo de atestados por transtornos mentais, e até mesmo o engajamento dos colaboradores nas ações de qualidade de vida, são alguns indicadores de sucesso desse projeto. Além dos números, também é possível atestar o impacto do projeto através da redução de queixas trazidas ao setor de saúde e da evolução no resultado das pesquisas de clima que cada vez mais atestam a Nutrilite como um excelente lugar para trabalhar.

DESENVOLVIMENTO

A Nutrilite sempre combateu aquele velho lema de “o resultado a qualquer custo”, ao contrário disso, sempre de posicionou a favor do resultado sustentável, fortalecendo na sua cultura, principalmente com a sua liderança, de que saúde, bem estar e segurança são tão importantes quanto a entrega dos resultados. É possível atestar essa cultura desde a missão da empresa que é: Entregar Consistente e com Segurança Produtos de Qualidade com Custos Competitivos. A palavra segurança se refere a importância que a organização dedica aos cuidados com o colaborador, dentre esses cuidados está a saúde física e mental.

Para garantir a saúde e segurança das suas pessoas, a empresa tem o foco no fortalecimento de uma cultura de prevenção, ao invés de remediar os problemas de saúde mental. Para isso, a Nutrilite oferece ferramentas para que o colaborador consiga aprender a lidar com fatores estressores, prepara a liderança para conduzir bem o time e investe pesado no programa de saúde do colaborador de forma geral. A partir de 2020, a empresa decidiu fortalecer as ações de saúde emocional implantando o projeto Saúde Mental Nutrilite. Muitas das ações já eram realizadas de forma consistente, porém com a estruturação do projeto essas ações ganharam um novo formato e novas abrangências. Com isso, o programa conseguiu expandir suas ações e impactar um cada vez mais colaboradores gerando assim mais resultados para as pessoas, famílias, negócio, clientes e a comunidade local.

O projeto foi estruturado para atuar de forma totalmente preventiva, ou seja, promover a saúde mental antes mesmo de qualquer indício de transtorno, porém, também oferece apoio e cuidados para os casos em que esses indícios forem detectados.

Inicialmente foram levantados dados dos históricos de potenciais queixas e/ou registros que envolviam transtornos mentais. Em seguida foi feito uma análise dos serviços de saúde oferecidos na região, assim bem como da atuação da cooperativa de saúde contratada. Após essas análises, foram identificadas uma precariedade e uma necessidade eminente de um plano interno para promover essas ações preventivas. Sendo assim, o projeto otimizou todo o esquema da estrutura de saúde já existente dentro da empresa e promoveu outras diversas as ações como descritas a seguir.

1. **Equipe Especializada em Saúde Ocupacional**

A Nutrilite investe numa equipe interna e especializada em Saúde Ocupacional Preventiva para desenvolver os programas de saúde dos colaboradores. Por este motivo a empresa dispões de uma equipe interna de saúde com Médico do Trabalho, Enfermeiro do Trabalho e duas Analistas de Qualidade de Vida, a obrigação legal da empresa é ter apenas um auxiliar ou técnico de enfermagem segundo a NR31. Cada profissional desenvolve uma ação específica, mas todos são preparados para identificar e dar os devidos direcionamentos a qualquer possível demanda que possa estar relacionada a transtornos mentais. Sendo assim, o setor médico costuma ser a porta de entrada dessas demandas. Ao ser identificado a demanda, sempre com muito acolhimento e sigilo às informações, a equipe de saúde passa acompanhar de forma preventiva cada caso.

Uma das Analista de Qualidade de Vida é psicóloga e tem como grande foco o cuidado a promoção da saúde mental através de ações como canal de escuta, avaliações e diagnósticos das áreas e intermédio com organizações de saúde, principalmente com a cooperativa de saúde contratada.

A outra Analista tem suas atividades focada principalmente para os programas de qualidade de vida e ergonomia, realizando periodicamente análises de QVT, gerenciando os dados e executando os planos ações.

2. **Programa de Check-Up Anual**

Cada colaborador é convidado a fazer um check-up preventivo anual de acordo com suas condições de saúde, prática de atividade física, hábitos alimentares e relacionamento ambiente de trabalho, liderança e equipe. A consulta gera um plano de ação para o colaborador em que ele é o **protagonista das ações**.

Após os resultados, o feedback é objetivo e estimula a mudança de comportamento, valorizando as escolhas saudáveis feitas por ele.

Esse check-up por diversas vezes tem sido decisivo para evitar o desenvolvimento de transtornos mentais, pois preventivamente os colaboradores são orientados e incentivados a mudanças de comportamentos que se não tratados possivelmente resultaria em problemas emocionais mais difíceis de tratar.

3. **Plano de Saúde Oferecido aos Colaboradores**

A Nutrilite oferece plano de saúde pago 100% pela empresa para o colaborador e um dependente, para os demais dependentes a empresa paga 80% do plano de saúde. Além de não ser com coparticipação, todos têm cobertura no estado do Ceará para qualquer procedimento ambulatório, emergência, urgência, consultas eletivas, internação e cirurgia.

Como o serviço de saúde público na região é muito insuficiente, ter um plano de saúde com abrangência estadual, é um ponto crucial para garantirmos o

atendimento aos serviços médicos, principalmente ao acesso às especialidades como psiquiatria e psicologia.

Uma das ações do programa Saúde Mental contemplou a aproximação dos nossos colaboradores e dependentes à cooperativa de saúde, com orientações sobre que tipos de serviços eles têm direito, como solicitar, onde encontrar os melhores profissionais e os caminhos mais rápido para esse acesso.

4. **Comitê de Clima**

O programa de Saúde Mental conta com o apoio do Comitê Clima para indicar os pontos que podem envolver alguma tendência de áreas ou situações de estresse que possam se tornar um ponto de alerta.

Esse é um ponto crucial para manter a cultura de prevenção dos problemas relacionados à saúde mental, pois são através das discussões do comitê que são identificadas situações que, caso não sejam tratadas, podem evoluir e se tonar um para um problema. Além da identificação, ações são imediatamente lançadas para tratar de imediato as questões levantadas.

5. **Acompanhamento de Tendências e Riscos**

Além do Comitê de Clima também é feito um acompanhamento de tendências e riscos realizada pela alta liderança da empresa. Todos os pontos de alerta que o que comitê de clima identifica, passa a ser acompanhado pelo Gerente Geral, Gerente de Recursos Humanos e a Médica do Trabalho. Esse acompanhamento tem o objetivo de identificar situações de forma preventiva para que ações sejam tomadas antes que se tornem um problema ou venha afetar de alguma forma o bem estar das pessoas.

Questões como sobrecarga, comportamentos negativos, ambiente ou situação de pressão são exemplos de situações que passam a ser acompanhadas por esse time.

6. **Acompanhamento Individual de Colaboradores**

Através dos atendimentos da equipe de saúde alguns colaboradores apresentam maiores demandas emocionais e são identificados com a necessidade de um acompanhamento mais individualizado. Esse acompanhamento é feito de forma preventiva e totalmente individualizado, geralmente realizado pela própria médica do trabalho que a depender da necessidade, pode acionar o RH e/ou liderança para uma ação ou tratativa mais direcionada.

7. **Campanhas de Promoção à Saúde Mental**

Durante as campanhas como Janeiro Branco e Setembro Amarelo são promovidas ações sobre se estendem não só aos colaboradores, mas também À comunidade em geral, incluindo ações nas escolas onde a empresa atua com projetos sociais.

A programação das ações se intensifica durante esses dois meses como forma de incentivar o diálogo sobre os cuidados coma saúde mental e com o objetivo de combater o preconceito sobre o tema. As ações vão desde roda de conversa, blitz, Quizz e Palestras para colaboradores e familiares, alunos e professores das escolas parcerias.

8. **Rodas de Conversas com Psicólogo Externo**

Com o intuito de quebrar o tabu e incentivar a diálogo sobre saúde mental, foi contratado um profissional externo para condução das rodas de conversas com todos

os colaboradores. A decisão por realizar essa ação com um profissional externo, foi justamente com o objetivo de deixas os colaboradores mais receosos, mais à vontade para falar abertamente. Além disso, as rodas eram organizadas de maneira a não permitir que líderes estevem presentes, para fortalecer ainda mais a liberdade de fala sem receios.

Durante as rodas de conversas, além de oportunizar momentos de desabafos e compartilhamentos, os colaboradores aproveitavam para tirar dúvidas sobre como se comportar diante de determinadas situações no trabalho, pedir orientação sobre como lidar com familiares depressivos e até como enfrentar algum tipo de luto.

9. Diagnóstico de Saúde Mental para Liderança

O projeto contemplou um diagnóstico de Saúde Mental para Liderança com o objetivo de gerar nesse público o autoconhecimento necessário e autoavaliação da sua escala de estresse, assim bem como o plano para os cuidados necessários.

Antes do Diagnóstico foi realizado uma live com o profissional contratado falar da importância da saúde mental para a Liderança, haja visto que seu estado emocional pode afetar consideravelmente sua equipe. Após o diagnóstico foram abertas as rodas de conversas com o mesmo profissional para tratar dos principais pontos levantados.

10. Plantão Psicológico

O plantão psicológico surgiu da necessidade de oferecer maior abrangência no atendimento das demandas internas. Mesmo com o plano de saúde oferecendo esse serviço, a Nutrilite decidiu ofertar mais esse serviço através do Projeto de Saúde Mental. O Objetivo principal é de facilitar e agilizar o acesso ao serviço de atendimento e acompanhamento psicológico deixando mais próximo e acessível, reduzindo assim, o tabu e as desculpas para falar de saúde mental.

Para o lançamento do Programa foi realizado uma palestra de sensibilização e esclarecimento das ações, diretrizes e apresentação da equipe de consultoras externas para todos os colaboradores. Foi contratado uma empresa de Fortaleza com profissionais de fora da região onde a empresa está instalada, justamente para não correr o risco do colaborador se sentir desconfortável em ser atendido por alguém das proximidades.

O serviço é por livre demanda e o colaborador pode solicitar a qualquer momento que sentir necessidade. Para solicitar basta entrar em contato com a médica do trabalho para que seja viabilizado o início do processo. Os atendimentos acontecem através da plataforma Google Meet ou WhatsApp no horário e no local que o colaborador preferir, não havendo nenhuma restrição caso ele opte por realizar dentro do horário de trabalho.

Cada colaborador tem inicialmente 06 sessões, mas caso o profissional julgue necessário, pode solicitar mais sessões até conseguir investigar bem o caso do colaborador e tomar as indicações necessárias. Após esse período o profissional pode dar por encerrado o processo, ou a indicação a continuidade através de um procedimento mais contínuo, como terapia ou acompanhamento psiquiátrico, por exemplo.

11. Avaliação Psicossocial:

Em 2022 a Nutrilite investiu na formação de uma das Analistas de Qualidade de Vida (com formação em Psicologia) para a viabilizar a realização da Avaliação Psicossocial com o objetivo de identificar e avaliar aspectos comportamentais, psicopatológicos, cognitivos e de personalidade. A avaliação foi direcionada para áreas e públicos identificados como mais exposto a fatores estressantes e atividades

que envolvem algum tipo de risco. Após a avaliação, foi gerado um diagnóstico detalhado e robusto comtemplando pontos que podem se tornar críticos, caso não fosse tomado uma ação. Após o compartilhamento do diagnóstico com a alta gestão, um plano de prevenção foi elaborado para garantir a saúde e bem estar desse público.

12. Ações de Qualidade de Vida e Promoção da Saúde Mental

12.1 Vida Mais Leve

É um dos principais pontos do Projeto de Saúde Mental, pois dentro do Vida Mais Leve as pessoas são convidadas a manterem hábitos saudáveis impactando assim, diretamente na saúde mental dos colaboradores e familiares. Todos os colaboradores são convidados a participar dessa ação, mas aqueles colaboradores identificados durante o Check-Up Anual com propensão à desenvolver alguma comorbidade, são imediatamente incluídos no grupo e incentivados a participar ativamente das programações. Vale ressaltar que as ações de Vida Mais Leve, em sua grande maioria, se estendem aos familiares.

- **Incentivo à Alimentação Saudável:** Ações que promovem a reeducação Alimentar, Campanhas de redução do consumo do Sal e Açúcar, alinhamento constante com o restaurante interno da empresa para a oferta de cardápios saudáveis, acompanhamento com nutricionistas quando necessário.

- **Incentivo à prática de Esportes:** São vários os incentivos à prática de esporte, dentre eles a prática da corrida de rua. Anualmente a empresa patrocina a participação dos colaboradores a uma corrida tradicional no estado que acontece na capital Fortaleza. A empresa custeia o transporte dos colaboradores e disponibiliza a Educadora física para organizar as inscrições e demais aspectos logísticos.

A Analista de Qualidade de Vida também realiza treinos preparatórios com os interessados na corrida carinhosamente chamada de **NutriRun.** Os treinos acontecem de forma organizada e cumpre o calendário específico em diversos espaços da cidade. Familiares dos colaboradores são convidados a participar dos treinos.

- **Incentivadores da Qualidade de Vida:** São grupos de colaboradores que aceitaram estimular seus colegas de trabalho a adotarem um estilo de vida saudável, através da alimentação, da prática de atividades físicas e da ginástica laboral. Alguns desses colaboradores são pessoas que tiveram suas vidas mudadas através do Vida Mais Leve, a exemplo de um colaborador que conseguiu vencer o alcoolismo através da prática da corrida de rua e hoje usa seu depoimento para incentivar outros colegas a se manterem saudáveis e ativos.

- **Circuito Saúde:** Periodicamente a empresa organiza o que chamamos de circuito saúde, um período do dia dedicado a prática de atividade física e lazer juntamente com a família.

12.2. CANAIS DE ESCUTA

Os canais de escutas são os principais meios pelos quais o projeto consegue identificar novas demandas e tratadas de forma mais efetiva e direcionada. Por vezes o projeto atua com ações coletivas, porém algumas vezes as ações acontecem de forma individual direcionamento específico. São exemplos dos canais de escuta do projeto:

- **Pesquisas de Clima Organizacional:** No geral são aplicadas duas pesquisas de clima, uma interna (Pesquisa Interna de Clima Organizacional – EOS) e outra externa (Pesquisa GPTW), as duas têm o objetivo de escuta dos colaboradores sobre diversos

aspectos que colaboram para a construção de um excelente ambiente de trabalho. A partir delas são feitas as análises necessárias para a identificação de demandas e ações de prevenção.

- Papo de Café: É um momento de bate papo descontraído que tem como objetivo aproximar colaboradores da base com a alta gerência. Os colaboradores que se sentirem à vontade fazem as suas inscrições para participarem, ou seja, sem a interferência do líder direto. Durante o momento é estabelecido um acordo onde tudo o que for falado na sala vai ser tratado como confidencial. Também através desse canal o gerente geral de forma sutil vai investigando se há alguma área ou situação de estresse fora do comum e que possam gerar algum ponto de alerta para o programa de saúde mental.

- **Entrevista de Desligamento:** Um profissional de RH é preparado para escutar ativamente os relatos e percepções do colaborador que está saindo da empresa. Há um roteiro que direciona perguntas sobre a empresa em geral e sobre questões que envolvem saúde mental. O objetivo aqui também é identificar possíveis pontos de alerta envolvendo saúde mental.

- Bate Papo com RH: Os colaboradores costumam procuram o RH sempre que sentem necessidade de serem escutados por uma área neutra e que possa tratar de assuntos delicados com confidencialidade, porém para alargar ainda mais essa escuta, foi criado o Bate Papo com RH que é um programa de escuta de todos os colaboradores da empresa de forma presencial, num ambiente livre de pauta preestabelecida. Nessa ação os líderes não participam para que os colaboradores passam de sentir mais à vontade para trazer assuntos delicados que possam afetar a saúde emocional do grupo ou de um indivíduo.

13. Escalas de Trabalho Flexível

Mesmo antes da pandemia chegar em meados de 2020, algumas áreas já possibilitavam aos seus times dias de trabalho no modelo Home Office. Essa era uma decisão cada líder e a variar pelo tipo de trabalho desenvolvido, o colaborador tinha, sempre que necessário, a possibilidade de trabalhar de casa. Após o período da Pandemia, o trabalho híbrido se tornou a realidade fixa para várias áreas da empresa.

Para aquelas áreas que não têm possibilidade de trabalho Home Office ou Trabalho Híbrido, a Nutrilite possibilita a flexibilização das escalas de trabalho através do Banco de Horas, onde as pessoas podem usar sempre que desejarem para flexibilizar sua carga horária. Para essa flexibilização, não é necessário nenhum tipo de comprovação ou solicitação formal, basta apenas uma conversa prévia com seu líder direto para que esse consiga reorganizar o time sem impactar nas atividades da área.

12.4. Apoios em momentos de crise e/ou dificuldades

Consciente que problemas pessoais e familiares podem desencadear demandas emocionais que podem adoecer as pessoas. A Nutrilite tem em suas políticas uma série de ações para apoiar seus colaboradores, as principais são:

- Acompanhamento em situações de problemas de saúde do colaborador, sem relação com saúde ocupacional. A equipe de saúde da empresa acompanha os colaboradores que passam por problemas de saúde, facilitando o acesso ao plano de saúde, orientando sobre acesso ao INSS quando necessário e até realizando o pagamento de até 4 meses da diferença do salário do colaborador e benefício recebido pelo INSS, já que na grande maioria das vezes as pessoas recebem um benefício inferior ao valor do seu salário.

- Acompanhamento em situações de problemas de saúde de familiar do colaborador, em situações de problemas críticos a empresa disponibiliza orientação por parte da equipe de saúde para acesso ao plano de saúde e acompanha de perto a situação emocional do colaborador. Realizando mudanças de atividades ou turno de trabalho se for necessário ou até ceder uma licença remunerada se a situação for necessária.

- Perda de um familiar de um colaborador, apoiamos para que o colaborador faça uso de toda a flexibilidade possível. O RH dá suporte ao colaborador e a família, através do analista de qualidade de vida. Enviamos uma coroa de flores realizamos visita. Quando o velório do familiar ocorre a mais de 100km de distancia da empresa o colaborador o afastamento do colaborador das suas atividades é de no mínimo três dias. Quando ocorre um óbito de um colaborador, além da tratativa anteriormente mencionada a empresa decreta luto oficial, disponibiliza ônibus e libera os colegas de trabalho para se ausentarem das suas atividades, mantendo a remuneração destas horas, para participarem do funeral. É realizado um apoio psicossocial para a família e liberado um benefício de auxílio funeral e um repasse de 4 salários do colaborador a sua família. E caso haja interesse do membro da família em trabalhar na empresa e haja posição com alinhamento ao perfil da pessoa o familiar é contratado.

- **Férias após nascimento de filhos**, quando uma colaboradora se torna mãe, é convencionado que se ela desejar, suas férias ocorrerão após a licença maternidade. E quando o colaborador se torna pai é convencionado que ele pode retirar férias se desejar logo após as faltas legais da paternidade.

ORÇAMENTO

Para a execução do projeto Saúde Mental Nutrilite projeto, entre os anos de 2020 a 2022, foram realizados seguintes investimento:

- Diagnóstico de Saúde Mental da Liderança: R$ 1.680.00 (2020).
- Plantão Psicológico: R$ 61.200 (2021-2022)

Todas as demais ações são realizadas com recurso internos da empresa.

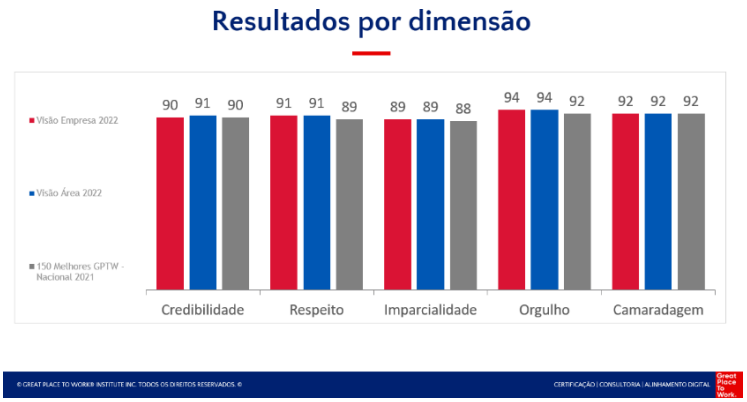
AVALIAÇÃO E PRINCIPAIS RESUTLADOS

O projeto obteve grande sucesso durante sua execução no período dos últimos 03 anos, como evidência podemos citar:

- Redução de queixas por problemas relacionados a transtornos mentais.
- Controle do absenteísmo mesmo durante o momento pandêmico.
- Zero atestados recebidos com CID envolvendo transtorno mental.
- Zero afastamento de colaboradores por transtorno mental.

As ações do projeto conseguiram reduzir o impacto da precariedade na estrutura de saúde na região onde a empresa está inserida, pois o serviço oferecido é extremamente difícil frente a alta demanda e a baixa capacidade de atendimento. Outro resultado bastante relevante foi a desmistificação do tema entre os mais resistentes que de certa forma contribuiu para que as ações fossem mais efetivas.

Também como resultado podemos citar a preparação da liderança para conduzir seus times de forma mais positiva e assertivas no que diz respeito à saúde mental e à construção de um ambiente de trabalho leve e saudável. Isso é refletido no resultado das pesquisas de clima realizadas anualmente. Esse resultado é exibido no quadro abaixo que traz os resultados da Nutrilite no ano de 2022. Segundo o GPTW a dimensão **Credibilidade**, avalia se os funcionários consideram seus gestores confiáveis, já a dimensão **Respeito** avalia a medida com que os colaboradores se sentem respeitados por seus gestores. Outra dimensão que reflete bem o resultado das ações de saúde mental praticadas pela empresa é a **Camaradagem** que mede o sentimento de companheirismo e apoio no ambiente de trabalho.



Quadro 01: Resultado por dimensão da pesquisa de clima realizada pelo GPTW na Nutrilite referente a 2022.

CONCLUSÃO

A preocupação com a saúde mental dos colaboradores sempre esteve em pauta na Nutrilite, por entender que é cuidando da saúde das pessoas que é possível garantir a sustentabilidade do negócio. Adoecer pessoas historicamente sempre foi mais oneroso para as empresas do que prevenir e cuidar da saúde e bem-estar das pessoas. Sabendo disso o Projeto Saúde Mental Nutrilite conseguiu atingir seu

objetivo de impactar não só colaboradores, mas também familiares e comunidade onde a empresa está inserida.

O cuidado com a sobre carga de trabalho, preparação da liderança para uma boa condução do time, preparação do colaborador para lidar com os estressores já eram trabalhos realizados de forma constante na Nutrilite, entretanto, durante o cenário pandêmico, mesmo sem ter demandas vindo por parte dos colaboradores, foi decidido implantar o projeto de saúde mental, com isso foram as ações já realizadas e proposto novas ações com foco ainda mais direcionado. Como o tema sempre esteve em pauta na empresa, as dificuldades para implantação do projeto foram mínimas, ao passo que os resultados foram surpreendentes.

Os resultados apresentados confirmam que as ações realizadas dentro do projeto foram muito relevantes, já que não há casos de adoecimento ou afastamentos por transtornos mentais, ao passo que, de acordo com a Previdência Social, em 2021 mais de 75 mil brasileiros sofreram afastamento do trabalho por conta de quadros de depressão.

Outro ponto muito relevante foi o processo de educação das pessoas dentro e fora da empresa desmistificando o tema de saúde mental, além da expansão do acesso aos serviços de atendimento psicológico. Falar abertamente com seus empregadores sobre seus problemas relacionados saúde mental, ainda não é uma realidade para as empresas, por isso a Nutrilite assume essa frente e se mantém firme com as ações que promovem e incentivam essa abertura.

BREVE APRESENTAÇÃO DA EMPRESA

Em 1920, Carl Rehnborg convicto de que era possível extrair o melhor da natureza com o melhor da ciência, inspirou-se nas plantas para promover a saúde e o bem-estar. Assim, idealizou o primeiro produto multivitamínico a partir de extratos botânicos, tornando-se pioneiro na área de nutrição, fundando a marca NUTRILITE.

A Fazenda Amway Nutrilite do Brasil é uma empresa multinacional de médio porte do segmento Agroindústria que atua com a produção de vitamina C. A atuação agrícola vai desde o processo de estudos, pesquisa e desenvolvimento de novas espécies até a produção orgânica e colheita da acerola. A atuação industrial passa pelo processo de extração do suco concentrado e secagem por spray drying para produção da vitamina C em pó.

A Nutrilite vem mudando a história da agricultura na região através da disseminação e incentivo à utilização de práticas orgânicas para um cultivo sustentável, além das ações sociais desenvolvidas na comunidade local.

No Brasil a Nutrilite está localizada em Ubajara, uma cidade de um pouco mais de 30 mil habitantes e situada a 320 km de Fortaleza. Atualmente conta um quadro médio de 320 colaboradores direto e está desde 2016 entre as melhores empresas para trabalhar no Brasil e no Ceará segundo o GPTW. Em 2022 se manteve em 1º lugar entre as melhores do Ceará e passou para o 2º lugar entre as Indústrias do Brasil.

SAÚDE MENTAL
NUTRILITE®

Aqui nós cuidamos das pessoas.

Modalidade: Excelência Organizacional

FAZENDA AMWAY NUTRILITE

Albetiza Furtado (Analista de Recursos Humanos)

Cecília Oliveira (Analista de Qualidade de Vida)

Célia Gomes (Analista de Qualidade de Vida)

Elisabeth Parente (Gerente de Recursos Humanos)

Gecimara Hybner (Médica do Trabalho)

UBAJARA - CE

2023

PROJETO | Saúde Mental Nutrilite

ANEXOS

Figura 01: Convite de lançamento do Projeto.

Figura 02: Diagnóstico de Saúde Menta para Liderança

Figura 03: Canal de escuta através da ação Bate papo com RH nas áreas.

Figura 04: Convite para o Plantão Psicológico

Figura 05: Programação do Setembro Amarelo com programações na comunidade.

Figura 06: Resultado do Desafio do Janeiro lançado aos colaboradores.

Figura 07: Blitz de promoção à Saúde Mental

Figura 08: Divulgação do canal de escuta com o gerente geral.

JOVEM TALENTO

NÃO HOUVE CASE CLASSIFICADO

I • PRÊMIO SER HUMANO

PROFISSIONAL DE DESTAQUE

LUANNA FAÇANHA RODRIGUES

CASE: NOSSA CULTURA DA CORTESIA COM RESULTADO SUSTENTADA POR UMA GESTÃO HUMANIZADA

I • PRÊMIO SE HUMANO

Prêmio Ser Humano ABRH – CE | Edição 2023

Nossa Cultura da Cortesia com Resultado sustentada por uma gestão humanizada

Unimed Fortaleza

Modalidade: Profissional de Destaque em Gestão de Pessoas

Autora: Luanna Façanha Rodrigues

▪ **Sumário**

Sinopse **03**

Introdução **04**

Desenvolvimento **05**

O que fizemos. 06

Resultados 13

Orçamento **17**

▪ SINOPSE

A gestão humanizada é um modelo de liderança que tem como pilar principal a garantia das boas condições de trabalho.

Observar as necessidades dos colaboradores e da empresa, com uma gestão próxima que entenda as necessidades das pessoas, com uma comunicação eficaz entre líderes e liderados, integrando as equipes e adequando os processos às necessidades, são ações que geram engajamento e o mais importante, o encantamento do colaborador.

Na Unimed Fortaleza colocamos em prática integralmente os pilares de uma gestão voltada para pessoas. Sempre nos esforçamos para que os colaboradores possam sentir verdadeiramente nosso cuidado e durante o período da pandemia entendemos ainda mais o quanto uma gestão humanizada faz a diferença na vida das pessoas e é importante para sustentação de uma cultura organizacional.

Não medimos esforços e entregamos tudo e mais um pouco do que podíamos para nossos clientes, mas nunca deixamos de cuidar daqueles que estavam ali para cuidar: nossos colaboradores.

Foram tempos desafiadores, mas que nos engrandeceram enquanto área e a mim como líder de pessoas. Sou Luanna Rodrigues, gerente de gente, gestão e diversidade na Unimed Fortaleza e tenho como propósito facilitar o desenvolvimento das pessoas, como protagonistas de suas histórias, para que possam ser resolutivas e ainda mais felizes nas suas jornadas.

E-mail: luanna.rodrigues@unimedfortaleza.com.br

▪ INTRODUÇÃO

Em março de 2020, a COVID-19 foi caracterizada pela OMS como uma pandemia. Nos deparamos com um cenário de medo, novos protocolos, insegurança, incertezas, distanciamento, crise, novos modelos de trabalho, pressão e adaptação. De forma avassaladora, a pandemia de COVID-19 fez com que muitas pessoas e organizações olhassem para dentro, provocando reflexões de como suas relações, processos e formas de operar poderiam ser resignificadas.

O ambiente de trabalho passou a requerer uma proposta de valor baseada em novos princípios de gestão. A base deste modelo está em cuidar da PESSOA como um todo, não apenas do RECURSO humano. Enquanto a maioria das empresas ainda está aprendendo a entregar uma “Employee Experience”, o ambiente de trabalho atual pede que seja considerada a “Life Experience”. As pessoas buscam além de trabalho promissor, uma experiência emocional positiva, como por exemplo a inclusão de todas as formas, para que as pessoas possam ser elas mesmas no trabalho, benefícios que agreguem à família, ações de engajamento que aumentem a confiança entre colaborador e empresa, flexibilidade, desenvolvimento, oportunidades internas de crescimento (trilha de carreira), ações de bem-estar, dentre outras.

O papel do líder, que já era tão importante, tornou-se imprescindível para fortalecer a cultura de cuidado. O líder muitas vezes decide quais as ações serão realizadas, priorizadas e as melhores estratégias para promover maior engajamento com promoção da saúde e bem-estar dos colaboradores.

No cenário de crise e incertezas que enfrentamos com a pandemia, enquanto gerente de gente, gestão e diversidade na Unimed Fortaleza, pude contribuir com iniciativas e projetos de humanização para os mais de 4.000 colaboradores da

Cooperativa, tendo como pilares direcionadores de uma gestão humanizada: **conexão emocional, flexibilidade radical, desenvolvimento pessoal, bem-estar total e propósito compartilhado**.

▪ DESENVOLVIMENTO

Mudar a cultura de uma organização e/ou manter, requer muito esforço, comprometimento e dedicação da liderança para que tudo funcione. A cultura é um sistema comunitário de compartilhamento de valores, normas, ideias, atitudes e comportamentos. A visão norteia o propósito de uma empresa. Os objetivos asseguram que todos remem para a direção certa. Os valores oferecem um conjunto de diretrizes sobre os comportamentos e as mentalidades necessárias para alcançar essa visão. Para garantir uma cultura forte e coesa é necessário ter uma liderança como exemplo dos comportamentos e rituais bem definidos que fortaleçam o propósito.

Em cenário de crise e incertezas como foi a pandemia, toda tomada de decisão foi alinhada à cultura da organização. Na Unimed Fortaleza, em cada situação que aparecia refletíamos e voltávamos na cultura nos perguntando **"essa decisão fortalece os nossos valores?** Assim tínhamos a certeza que estávamos no caminho correto. Dar clareza para os colaboradores e alinhamento com os nossos valores foi primordial durante esse período.

Vieram muitas dúvidas com o contexto pandêmico, mas o cuidado com os nossos colaboradores e clientes foram premissas que nortearam todos os nossos projetos. Cuidar de quem cuida passou a ser também nossa missão e sustentar o trabalho de fortalecimento da cultura que tínhamos construído até aqui era um desejo de todos que faziam parte da Unimed Fortaleza.

Foram dias de extrema exaustão para a linha de frente e para as equipes de apoio (no caso áreas administrativas), mas todos sabiam qual era o propósito e a crise foi uma oportunidade importante para vivê-lo na íntegra.

Começamos um plano de ação intenso, voltado para cuidado dos nossos clientes líderes e colaboradores. Nele continha à criação de comitês de enfrentamento, comunicações claras e diretas sobre o cenário na Cooperativa, no Estado, país e mundo, rituais de fortalecimento de cultura, novos modelos de trabalho, contratações em massa, desenvolvimento da liderança, programas de saúde e bem-estar e toda parte necessária para segurança do paciente e do colaborador da linha de frente, como, por exemplo, compra de insumos necessários, EPI´s, investimento em tecnologia e novas estruturas, dentre outras.

Enquanto área responsável por pessoas, passamos a investir ainda mais em práticas culturais alinhadas a gestão humanizada e ao nosso propósito de cuidar.

O que fizemos:

Novos modelos de trabalho: antes da pandemia 12 colaboradores participavam do projeto piloto de trabalho remoto. No mês de março, com a chegada do novo coronavírus e alinhados a nossa chave de excelência SEGURANÇA, quase 700 colaboradores administrativos iniciaram na modalidade home office e hoje contamos com outros modelos, como o hibrido e presencial.

Workplace: com muitos colaboradores em home office e a maior parte trabalhando intensamente nas unidades próprias que continuavam abertas para salvar vidas, aceleramos a implantação do Workplace. O canal de comunicação tinha o objetivo de nos aproximar ainda mais do colaborador em tempos tão desafiadores. A plataforma veio também para reforçar a cultura de Cortesia com Resultado, para

descentralizar a comunicação e dar autonomia aos nossos verdadeiros protagonistas: os colaboradores! Agora, todos têm uma ferramenta poderosa na palma da mão para sentir orgulho do que fazemos e espalhar boas práticas internas. Hoje o workplace é nosso principal canal de comunicação.

Programa de bem-estar e saúde mental: com os medos e incertezas acarretados pela pandemia, foi oferecido pelos de times de Psicologia do Hospital Unimed, Medicina Preventiva e Clínicas Unimed, uma escuta ativa para nossos colaboradores, que tinha como objetivo reduzir o estresse e ansiedade dos dias difíceis, além claro de demonstrar cuidado constante. Em março de 2021, o programa foi ampliado e os colaboradores passaram a ter também as opções de atendimento psiquiátrico e de psicoterapia.

Webinar com o Presidente: diante das incertezas do cenário e do distanciamento imposto, foi necessário encontrar formas de aproximar e gerar confiança e esperança. Esse foi o objetivo do Webinar com nosso Presidente, na época Dr. Elias Leite. Mostrar que o momento era para nos aproximarmos ainda mais, mesmo que de forma virtual. Foi um momento de interação, aproximação, esclarecimentos sobre tudo o que a cooperativa estava fazendo.

Massoterapia: alinhada ao propósito de cuidar das pessoas, essa ação foi pensada com objetivo de oferecer momentos de descompressão para os colaboradores da linha de frente. Levando em conta todos os detalhes para que as normas de prevenção e higiene fossem seguidas dentro do momento da pandemia, foram estruturadas cinco salas de massoterapia no Hospital Unimed, que receberam aproximadamente 450 pessoas por semana.

Mentoria para os gestores: foi realizado um trabalho de coach em grupo com os gestores do Hospital Unimed. Eles receberam apoio, cuidado e orientações direcionadas para a gestão durante a pandemia, através das consultoras Marília Fiuza e Carolina Marcon.

Modelo Busines Partner: criação de um parceiro estratégico de negócio, que contribui para alavancar os resultados da empresa, atuando como uma escuta ativa em relação às diversas demandas das áreas. O grande diferencial do modelo de Business Partner é ter um profissional de RH que detém o conhecimento sobre os processos de gestão de pessoas na organização e acerca do negócio. Isso possibilita a criação de estratégias de alinhamento para alcançar resultados sustentáveis. A Unimed Fortaleza disponibiliza um Business Partner por diretoria, com atuação generalista dos processos de gestão de pessoas, bem como do negócio, a fim de propor soluções estratégicas para a organização.

Reestruturação da área de Cultura: entendo que a área de gestão de pessoas é importante para a base da cultura, em 2022 foi criada uma coordenação para desenvolver e executar ações e projetos voltados para estratégia, clima, inclusão e diversidade.

Desenvolvimento dos colaboradores: ao longo do ano foram realizadas mais de 55 mil horas de treinamentos, o que resultou em uma média de 5.011 horas mensais realizadas com investimentos da Unimed, iniciativas do próprio colaborador e com a parceria do SESCOOP. Cursos realizados em instituições de ensino como Einstein, K21, Portfólio e GPTW, dentre outras.

Ações virtuais de relaxamento e alongamento: mantendo o foco no cuidado integral, atividades para mente e o corpo dos colaboradores, como vídeo aulas de

yoga e alongamento foram disponibilizadas através do Workplace, trazendo para as pessoas experiências de descompressão e gestão de estresse.

Vacinações contra a Covid-19: iniciadas aplicações das primeiras doses de vacina contra a Covid-19 no Hospital Unimed, priorizando os profissionais da linha de frente.

Campanha de Vagas: O time de Gestão de Talentos garantiu a contratação urgente de profissionais da saúde para o hospital de campanha na segunda onda da pandemia. Para reconhecer a agradecer o apoio de todos que fizeram acontecer, o time de Gestão de Pessoas preparou uma tarde diferente, com uma programação leve e de muito cuidado para cada um dos colaboradores envolvidos.

Mais de 1500 contratações: a equipe de Gestão de Pessoas trabalhou com agilidade e segurança para garantir o aumento do quadro dos colaboradores da Unimed Fortaleza devido à pandemia de covid-19. Foram, ao longo de 45 dias, contratados mais de 1.500 novos heróis para atuar na área assistencial na linha de frente do combate à covid-19.

Antecipação da recarga do ticket para todos os colaboradores: antecipação para todos os colaboradores do valor integral do benefício durante o auge da pandemia. Essa foi uma das formas de agradecer, cuidar e tranquilizar as pessoas em tempos que eram de total incertezas.

Abono Salarial: o abono foi um reconhecimento aos colaboradores no combate ao covid-19. O abono foi disponibilizado independente de metas corporativas, sendo 7,5% para os colaboradores lotados nas unidades assistenciais e colaboradores de apoio das unidades administrativas, 25% para colaboradores com os cargos de enfermeiro, fisioterapeuta e téc. de enfermagem lotados em unidades

assistenciais e 25% + adicional de 10% para colaboradores com os cargos de enfermeiro e técnico de enfermagem lotados no HRU - UTI´s Covid.

Campanha Indique um Amigo: com a necessidade de reforço para o time assistencial, foi lançada a Campanha Indique um Amigo. Os colaboradores que indicaram técnicos de enfermagem, enfermeiros e fisioterapeutas, que foram aprovados no processo seletivo e permaneceram no mínimo 30 dias na cooperativa, receberam um bônus de R$ 150 no ticket.

Memorial Covid-19: a pandemia de covid-19 marcou a vida dos nossos colaboradores. Para homenagear o trabalho desses heróis, um grande memorial com fotos reais das nossas pessoas foi inaugurado no hall do subsolo do Hospital Unimed. As fotos contam uma história de coragem e paixão.

Pin dos Heróis: foi iniciada a distribuição de pins com a simbologia de super-herói para todos os colaboradores. O reconhecimento trazia uma mensagem de agradecimento a toda dedicação dos profissionais durante o período da pandemia.

Ticket em dobro para o Natal: para agradecer a colaboração e paixão dos colaboradores e terceiros durante o ano, a Unimed Fortaleza disponibilizou no mês de dezembro/2020 o valor do ticket em dobro.

Páscoa: os colaboradores do Hospital Unimed, Centro Pediátrico e Pronto Atendimento Maracanaú, que deram plantão no domingo de Páscoa, foram surpreendidos com a entrega de pães de coco, como gesto de solidariedade e agradecimento pela dedicação e cuidado com os pacientes no período da pandemia, além disso, em trabalho remoto ou presencial, os colaboradores sentiram o jeito de cuidar da Unimed Fortaleza recebendo um bônus de R$ 20 no ticket alimentação/refeição e os que estavam trabalhando presencial nas unidades foram

surpreendidos com a visita dos coelhinhos da Páscoa e distribuição de ovos de chocolate;

Dia das Mães: um salão itinerante percorreu as unidades da Unimed Fortaleza para levar uma experiência de cuidado e beleza para todas as mães da cooperativa. Uma estrutura do salão Mulher Cheirosa, super conceituado em Fortaleza, foi montada nas unidades da cooperativa e as colaboradoras poderiam escolher entre os serviços de manicure, escova e sobrancelhas. As mães ganharam um kit de presente para continuar com o cuidado em casa.

Dia dos Enfermeiros e Técnicos de Enfermagem: no dia desses profissionais que deram um show de colaboração e paixão, um violinista percorreu todos os andares dos recursos da Unimed, levando através da música mensagens de consolo, esperança e cuidado. Eles também foram surpreendidos com botões de rosas e chocolates.

Dia dos Pais: preparamos uma experiência de cuidado com o nosso colaborador, levando a famosa barbearia Fígaro até eles. Mais de 100 pais puderam cortar o cabelo e deixar a barba arrumada e mais de 800 receberam kits personalizados de shampoo e condicionador.

Outubro Rosa: no mês de conscientização do câncer de mama, foi realizada uma intervenção com atores caracterizados que reforçaram a importância do autocuidado na prevenção do câncer de mama. Eles também distribuíram pins de acrílico em formato de lacinho, metade rosa e metade azul. Outras ações completaram a programação: a sexta cor de rosa, que convidou os colaboradores a vestir cor-de-rosa às sextas-feiras, a iluminação das fachadas dos prédios e um mini salão de beleza instalado em algumas unidades, que incentivou o corte de cabelo para doação.

Dia das Crianças: colaboradores foram levados para sessões exclusivas no Cirque Amar para curtirem um momento ao lado dos seus pequenos. Teve lanche, presente e até crachá de “ajudante da mamãe ou do papai” para as crianças. Tudo seguindo os protocolos de segurança. Também tivemos intervenções para os colaboradores que estavam presencialmente. Atores convidados distribuíram pirulitos e convidaram para brincadeiras que remetiam à infância.

Um líder que é exemplo de Transparência e Credibilidade: vídeos informativos do Presidente Elias Leite a respeito do cenário da pandemia são enviados diariamente para todos os colaboradores, cooperados e sociedade em geral.

Campanha #FiqueemCasa: colaboradores da linha de frente se uniram para enviar uma mensagem a todos. Eles garantiram que estão prontos para salvar e ajudar quem mais precisasse e pediram que todos contribuíssem ficando em casa.

Jornada – O jogo da Cortesia com Resultado: para fixar o conhecimento de forma lúdica, os colaboradores apertaram o play no game jornada, que durante a pandemia foi reformulado, com base na nossa Cultura de Cortesia com Resultado.

Canal Cultura: Criamos o canal cultura para disseminar os nossos elementos culturais, divulgar resultados e principalmente atitudes e comportamentos que levam ao resultado que buscamos. Os vídeos são gravados por colaboradores, Inclusive gestores, de diversas áreas como protagonistas.

Café com Cortesia: encontros bimestrais para mergulhar na cultura da Unimed Fortaleza, conhecer a cultura e as melhores práticas de outras organizações e cultivar o engajamento entre nossas equipes de home office e os demais colaboradores da Cooperativa.

Evoluir – Academia de Líderes: nos meses de outubro e novembro, os gestores da Unimed Fortaleza (supervisores, coordenadores, gerentes, superintendentes, diretores e presidente) participaram dos módulos 1 e 2 do Programa Evoluir, que tiveram como temas direcionadores Paixão em Ação e Colaboração. Os treinamentos tiveram avaliações de 93% dos gestores como ótimo e excelente, que replicaram os aprendizados para suas equipes de forma online e presencial.

Plano de Desenvolvimento e Cuidado protagonizado pela liderança para seus colaboradores: era pautado com encontros de feedback reconhecendo o esforço de todos durante as reuniões e individual.

Oficinas de grupo com coach e com foco em atuação da liderança: momento líder e liderado em momentos de crise;

Olhar diferenciado para linha de frente: remanejamento ou atribuição a outras atividades, dependendo da criticidade do time.

Liderança próxima: apoio e incentivo a uma maior proximidade da alta gestão com a equipe.

▪ RESULTADOS

A implantação das ações e projetos de humanização e cuidado nos trouxeram resultados que ratificaram à importância de priorizar o cuidado com as pessoas.

GPTW: A pesquisa de clima anual com o colaborador foi realizada em parceria com o Great Place to Work e divulgada em todos os canais de comunicação da cooperativa. Com o estímulo da presidência e lideranças, que enfatizaram a importância da participação de todos, conseguimos o índice de 68%, com 2.497 questionários respondidos. Em 2022 a Unimed Fortaleza foi eleita a 28º MELHOR

EMPRESA de grande porte para se trabalhar no Brasil, 1ª MELHOR EMPRESA para se trabalhar no Brasil na categoria Planos de Saúde e 1ª MELHOR EMPRESA para se trabalhar no Ceará.

GPTW/NPS: em 2022, conforme ranking do GPTW Brasil, as cinco melhores empresas obtiveram NPS 86. A Unimed Fortaleza fechou o ano com 93.

GPTW/Estágio da Liderança: 87% dos colaboradores da Unimed Fortaleza têm uma experiência consistentemente positiva em suas jornadas com às lideranças, ficando no estágio 4 de 5, denominado de “o bom líder”.

GPTW/Orgulho: na avaliação dos colaboradores, quando questionados se sentiam orgulho em contar a outras pessoas que trabalham na Unimed Fortaleza, obtivemos nota 98. Resultado equivalente as 5 melhores do pais.

Premiação GUPPY/Selo empresa que aplica feedbacks e melhor RH

Top Of Mind: a marca mais lembrada em 2020.

Hospital Unimed: reconhecido como um dos melhores hospitais do mundo em 2021.

Clientes satisfeitos: em 2021 88,6% dos clientes qualificaram o plano Unimed Fortaleza como bom ou muito bom. Em 2020 o índice foi de 87,4%.

Cooperados satisfeitos: avançamos e atingimos a nota de 8.5 em 2020.

Financeiro: alcançamos o montante de R$ 137 milhões de resultado operacional, sendo o maior da história da Unimed Fortaleza.

Selo Jungle: destaque no Desenvolvimento Emocional realizado com as empresas participantes da 9ª edição da premiação “Great Place to Work® – Saúde

2022. As empresas de saúde médias e grandes foram premiadas com nota 77, já a Unimed recebeu recebeu o selo com nota 79, dois pontos a mais que a média das melhores.

Nossos números:

▪ 69% das vagas foram preenchidas com talentos internos em 2022.

▪ 10,53% dos colaboradores elegíveis aos novos modelos de trabalho estão em home office.

▪ 42.610 horas de desenvolvimento com foco no colaborador e 1.520 horas geradas para o desenvolvimento de líderes.

▪ 97,5% dos colaboradores foram avaliados no ciclo de AVD 2022 e 99,86% dos avaliados receberam feedback e tiveram PDI registrados.

▪ 32 ações de engajamento realizadas e 3.330 colaboradores impactados.

▪ 78% do HC total da cooperativa reconhecido em 2022.

Enquanto área de Gestão de Pessoas, sentimos muito orgulho do que fizemos em prol das nossas pessoas e o quanto essas entregas foram importantes na sustentação da Cultura da Cortesia com Resultado. Nosso cuidado e paixão transbordou os muros verdes e nos proporcionou também muitas outras importantes experiências, que contribuíram para a sociedade como um todo. Participamos de muitos encontros com foco em pessoas:

▪ Café com RH

▪ Ceará RH

- Nosso Meio
- MRH
- Faculdade Unichristus
- Faculdade Farias Brito
- Diálogos Supera
- Podcast Opinião com Estilo
- Grupo Nobre
- FortBrasil
- Blue Print
- Live e Seminário ABRH
- Live Cempre Consultoria
- Feira de Carreira UNIFOR
- Blueprint - diversas palestras com foco em gestão e cultura
- Livro Caroline Marcon: publicação de case de Unimed Fortaleza
- Apresentação de case para outras Unimeds

▪ ORÇAMENTO

Em 2022 investimos mais de 50 milhões em ações e projetos voltados para o cuidado e desenvolvimento das nossas pessoas.

Ações	Valor investido
Ações e projetos para fortalecimento de cultura e endomarketing	R$ 700.000,00
Ações voltadas para saúde e bem estar	R$ 50.000,00
Ações de desenvolvimento com recursos da cooperativa	R$ 357.089,31
Ações de desenvolvimento com apoio do SESCOOP	R$ 626.756,78
Contratação de consultorias para desenvolvimento dos líderes	R$ 313.000,00
Contratação do Programa Jungle Saúde	R$ 59.000,00
Investimento em benefícios para os colaboradores	R$ 50.000.000,00
Valor total investido	**R$ 52.105.846,09**

▪ REFERÊNCIAS

_MARCON, Caroline e O´DOHERY Paul. O poder dos times AAA: Como times executivos geram crescimento sustentável por meio de pessoas. São Paulo: Linea Editora: 2022.

_BARRET, Richard. The Values - Driven Organization: Unleashing Human Potential for Performance and Profit. Routledge; 1ª edição: 2013.