

## Cootravipa promove inclusão com o Programa Estuda Mais

A cooperativa Cootravipa tem se destacado pela sua atuação voltada à inclusão social e ao desenvolvimento humano e investido na educação como instrumento de transformação. Um dos principais pilares desse compromisso é o Programa Estuda Mais, que oferece aos associados a oportunidade de qualificação educacional em diversas etapas da vida, desde a alfabetização até a pós-graduação, alinhado ao quinto princípio do cooperativismo: educação, formação e informação.

Para o desenvolvimento do projeto, foram estabelecidas parcerias com instituições de ensino de graduação e pós-graduação como a UniRitter, PUC, Uniasselvi, Escoop e com instituições de ensino de alfabetização, ensino fundamental e ensino médio, como o Universitário. Além disso, foi promovida a concessão de bolsas de estudo integrais e parciais, processo interno de inscrição e critérios de seleção, acompanhamento dos alunos e suporte durante os estudos e reconhecimento aos cooperados formados.



Programa oferece aos associados a oportunidade de qualificação educacional

## Sicredi Região Centro RS/MG: programa incrementa comunicação interna

A reestruturação da comunicação interna se tornou urgente para a Sicredi Região Centro RS/MG frente ao crescimento da cooperativa e à necessidade de consolidar a estratégia e o jeito de fazer negócios. Para tal, em 2023 foi lançado o programa de Comunicação Interna, que vem disseminando a estratégia de forma consistente, com periodicidade e adesão por parte dos colaboradores, contribuindo para a geração de negócios.

Em meados de 2022, um diagnóstico

apontou a necessidade de incrementar os canais para otimizar a entrega de informações na cooperativa e alinhar os colaboradores quanto aos objetivos, estratégia e cultura da organização. Os resultados revelam uma média elevada de engajamento na newsletter Catavento, 54,36%, superior aos números de mercado, segundo a página Campaign Monitor. O índice demonstra maior eficácia da comunicação entre os colaboradores de diferentes níveis hierárquicos, maior clareza sobre a estratégia e uma cultura que está sendo internalizada.



Reestruturação resultou em maior eficácia na comunicação entre os diferentes setores

## Medabil avança em cultura do risco zero com programa Segurança que Transforma

Motivada pela meta de zero acidentes e pela convicção de que pessoas seguras geram negócios sustentáveis, a Medabil estruturou em 2024 o programa Segurança que Transforma. A iniciativa envolveu as áreas de Gestão de Pessoas e Saúde e Segurança do Trabalho, buscando revisar políticas existentes, ampliar as formações multifuncionais, implantar ferramentas de análise de risco e reconhecer comportamentos seguros. Com as ações, a Medabil conseguiu alcançar um marco importante em maio de 2025, quando completou 550

dias sem acidentes com afastamento.

O projeto abrange a unidade de Nova Bassano que reúne 450 colaboradores focados na execução de soluções construtivas metálicas. São beneficiados profissionais de produção, montagem, engenharia e administrativos, hoje mais engajados e capacitados para atuar em ambientes mais seguros. Entre os principais resultados estão a redução percentual de acidentes, aumento de participação em diálogos de segurança, adesão a treinamentos e evolução no índice de clima interno.



Programa envolveu as áreas de Gestão de Pessoas e Saúde e Segurança do Trabalho

## Escola de Líderes coloca Santa Casa entre destaques do Top Ser Humano

Um processo de mudança cultural e reposicionamento de marca fez com que a Santa Casa de Misericórdia Porto Alegre criasse o projeto Escola de Líderes da Santa Casa. O objetivo é desenvolver lideranças capazes de inspirar, fortalecer equipes, assegurar a continuidade dos negócios, implementar estratégias e construir relações de confiança. São sete programas e o conteúdo de cada ciclo é organizado com base nas competências de gestão, diretrizes estratégicas e resultados da Pesquisa de Engajamento.

Embora o projeto tenha sido idealizado em 2019, foi em 2023 que as mais de 270 lideranças de todos os níveis retornaram à sala de aula, e foram oferecidas mais de 43 horas de treinamentos presenciais, abrangendo tanto as trilhas obrigatórias quanto as complementares, além da concessão de bolsas para cursos de graduação e pós-graduação. Um ano depois, foram contabilizadas mais de 35 horas de capacitação por liderança e, ao final do primeiro ciclo, foi identificada uma melhora de 17,11% nos indicadores de engajamento.



Objetivo é desenvolver lideranças capazes de inspirar