

# ABRHR **CONECTAR, INSPIRAR** RS

Associação Brasileira de Recursos Humanos

Prêmios 2025

**Ser Humano** Top  
& **Cidadania** Top  
ABRH-RS

Porto Alegre | Segunda-feira, 8 de dezembro de 2025





PATROCINADORES

MASTER



sécullum

uniodonto

Para Alegre

OURO

valesul

Boracéia

HUMANIDADE

► **PREMIAÇÃO**

# ABRH-RS homenageia empresas com Prêmios Top Ser Humano e Top Cidadania

**Destaque foi feito em cerimônia realizada em Porto Alegre; CEO da Vulcabras foi reconhecido como Personalidade Top Ser Humano**

Na noite do dia 27 de novembro, no Grêmio Náutico União, em Porto Alegre, a Associação Brasileira de Recursos Humanos do Rio Grande do Sul (ABRH-RS) oficializou a homenagem concedida ao CEO da Vulcabras, Pedro Bartelle, como Personalidade Top Ser

Humano 2025. O destaque foi feito na mesma cerimônia de premiação dos 46 vencedores do Top Ser Humano 2025 e dos 15 do Top Cidadania. Na ocasião, também foi entregue o Prêmio Mérito Top Ser Humano, atribuído para empresas premiadas cinco vezes em um período de seis anos.

A Personalidade Top Ser Humano é uma homenagem concedida a pessoas que se destacam por ações voltadas à gestão do capital humano e responsabilidade social. "Neste ano, Bartelle personifica esse reconhecimento, por valorizar e acreditar que as pessoas são responsáveis pelo sucesso da

sua organização", salienta o presidente da ABRH-RS, Pedro Fagherazzi.

Os prêmios Top Ser Humano e Top Cidadania, além de reconhecerem os projetos e trabalhos de destaque nas organizações, reconhecem as lideranças empresariais que colocam as pessoas no centro da sua estratégia. "As pessoas são o maior ativo das organizações. É preciso ter uma atenção especial aos colaboradores", ressalta Fagherazzi. Criado em 1993, o Top Ser Humano já premiou mais de 700 cases e o Top Cidadania, mais de 250. A lista dos vencedores pode ser conferida no quadro ao lado.

## Saúde mental e novas tecnologias são desafios do setor, avalia Fagherazzi

Em entrevista, o presidente da Associação Brasileira de Recursos Humanos do Rio Grande do Sul (ABRH-RS), Pedro Luiz Fagherazzi, fala sobre os desafios do setor, como a questão das novas tecnologias, saúde mental e choque geracional, fazendo uma avaliação de 2025 e prospectando metas para 2026.

trabalho. Além disso, preocupa as empresas a Norma Regulamentadora Número 1 (NR-1), com uma série de normas e processos de prevenção de doenças mentais, cuja fiscalização iniciará em abril. A saúde está indo para esse viés de saúde mental, preocupação da empresa e do próprio SUS.

desenvolver líderes para saberem lidar com essas demandas dos seus times.

**Como foi 2025 para a ABRH e qual a expectativa para 2026?**

**Fagherazzi** - Esse ano foi muito bom, especialmente depois de um ano muito difícil, em função da enchente de 2024. Todas as empresas no Estado tiveram que se adaptar a essa crise. Fizemos tudo o que estava projetado a nível de orçamento, como congressos, treinamentos, fóruns, grupos de estudo, através de eventos presenciais e online que capilarizaram conhecimento para outros estados. Para se ter uma ideia, 22% dos nossos cursos foram acessados por pessoas de fora do Rio Grande do Sul. Então, foi um ano melhor do que planejamos. Para 2026, a ideia é fazer muito mais, demandando mais para a equipe. Estou reorganizando algumas diretorias, no sentido de incluir mais pessoas como voluntários para dar conta das demandas.

**Falando sobre o Top Ser humano e o Top Cidadania, gostaria que o senhor comentasse sobre a qualidade dos trabalhos premiados.**

**Fagherazzi** - Aumentou o número de empresas que inscreveram seus cases na ABRH, o que é muito bom, mostra que o prêmio tem credibilidade. Percebemos uma melhora dos trabalhos sendo executados e isso é um reconhecimento muito importante. É uma forma de valorizar o time que trabalhou naquelas empresas. E muitas já estão pensando qual é o case que vão entregar no ano que vem. Temos o Personalidade Top Ser Humano com o qual procuramos reconhecer gestores, presidentes, CEOs que imprimem uma cultura de avaliação das pessoas, que fazem o necessário para desenvolver seus times, suas lideranças, cuja ação tem a ver com discurso. São líderes que enxergam as pessoas como o elemento mais importante da empresa, promovem uma cultura de bem-estar na empresa, valorização da formação de bons líderes, investimento nas pessoas, em uma cultura de boa convivência, para criar um clima bom na companhia. Procuramos valorizar esses gestores que servem de modelo para outras empresas.

**Pergunta - A evolução das tecnologias seria um dos grandes desafios do momento, junto com a questão geracional no ambiente de trabalho?**

**Pedro Luiz Fagherazzi** - O maior uso da tecnologia exige atualizações importantes e agora com a IA, nem se fala. O que ocorre é o uso de sistemas, mudança de equipamentos e as pessoas precisam ter um grau de educação maior para entender a lógica da tecnologia. Na IA tem que saber fazer perguntas, senão não tira nada dela. Ao mesmo tempo, os novos equipamentos fazem tarefas mais simples, mais repetitivas, comandadas pela IA. Então, haverá um deslocamento de trabalho, vão sumir empregos em uma área e vão surgir em outras áreas ligadas à tecnologia. Sobre a questão geracional é um desafio no mundo do trabalho, mas tem uma troca importante aí também, uma baita oportunidade que estamos tendo e ter a experiência das pessoas já com mais vida com a juventude, trazendo novas formas, novos conceitos, novas ideias.

**Tem ocorrido um aumento expressivo de doenças como ansiedade, depressão e burnout. Como as empresas têm lidado?**

**Fagherazzi** - O adoecimento das pessoas é um fato novo que se agravou depois da pandemia de Covid-19, tirando muita produtividade das pessoas e afastando-as do



EDUARDO ROCHA/DIVULGAÇÃO/IC

**São quase 30 anos de conexão sua com a ABRH, seja na presidência, seja como associado. Quais as mudanças mais expressivas que o senhor observa no setor de recursos humanos?**

**Fagherazzi** - Já completei 10 anos de presidência, em diferentes gestões, também fui conselheiro fiscal, presidente do Conselho, represento o Conselho da ABRH Brasil. As principais mudanças

estão nesses últimos anos no jeito das empresas tratarem os colaboradores. A liderança tem que ser mais participativa, colaborativa e ouvir mais. Enquanto no passado era muito naquela coisa de comando e controle: eu mando, você obedece. Agora, novas gerações, com 30 e poucos, 40 anos, estão exigindo participar e entender melhor as decisões.

**Quais as principais tendências na área de gestão de recursos humanos?**

**Fagherazzi** - Olha, talvez seja até triste o que vou dizer, mas infelizmente o preparo dos gestores para lidar com seus liderados tem um nível baixo. As empresas precisam investir muito na formação desses líderes, no treinamento, na conscientização e especialmente agora com tecnologia entrando. Executivos que não param de trabalhar 24 horas porque estão em casa às 22h recebendo e-mail, mensagem no WhatsApp e então adoecemos junto com isso. É um desafio muito grande para as empresas, formar e

Personalidade Top Ser Humano 2025	
Pedro Bartelle, CEO da Vulcabras	p.4

Prêmio Mérito Top Ser Humano	
SLC Máquinas	p.6
Unimed Noroeste	p.6

Top Ser Humano 2025	
AEL	p.7
Alvorada John Deere	p.8
Atitus Educação	p.8
Banrisul	p.8
Box Print	p.8
Bruning Tecnometal	p.9
Universidade Feevale	p.9
Central Sicredi Sul/Sudeste	p.9
Cotrijal	p.10
DATAKOM	p.10
Facta	p.10
Fundacred	p.10
Melnick	p.11
Grupo Guarida	p.11
Irani Papel e Embalagem	p.12
Vitlog Transportes	p.12
Indutar	p.12
Grupo J2M	p.12
Lojas Lebes	p.13
Instituto do Câncer Infantil	p.13
Nexteer Automotive	p.13
Piccadilly Company	p.13
Hospital de Clínicas de Passo Fundo	p.14
Hospital Ernesto Dornelles	p.14
Hospital Ivan Goulart	p.14
Hospital Moinhos de Vento	p.14
InBeta	p.15
Unimed Porto Alegre	p.15
Sicredi Confiança	p.16
Sicredi Conexão	p.16
Sicredi Cooperação	p.16
Sicredi das Culturas RS/MG	p.16
Casa de Saúde Menino Jesus de Praga	p.17
SLC Agrícola	p.17
Unicred Porto Alegre	p.17
Senac-RS	p.17
Grupo AGROS	p.18
Stihl	p.18
Sicredi União RS/ES	p.18
Hospital São Lucas da PUCRS	p.18
Cootravipa	p.19
Medabil	p.19
Sicredi Região Centro RS/MG	p.19
Santa Casa de Porto Alegre	p.19

Cases vencedores Top Cidadania	
Alliance One	p. 20
Banco de Alimentos	p. 20
Casa de Saúde Menino Jesus de Praga	p. 20
Cootravipa	p. 20
Hospital Moinhos de Vento	p. 20
InBeta	p. 21
Instituto Unimed/RS	p. 21
Instituto do Câncer Infantil	p. 21
Senac-RS	p. 21
Sesc/RS	p. 21
Unimed Erechim – Hospital Unimed Erechim	p.22
Termolar	p.22
Unimed Porto Alegre	p.22
Instituto Joanna de Ângelis	p.22
Kepler Weber	p.22

## O agente integrador de estágio completo para seu negócio

### Programas de Estágio

Programas estruturados e alinhados à cultura da sua empresa, criando uma jornada consistente e um pipeline sólido de futuros talentos.

### Trilha de Aprendizagem

Trilhas que desenvolvem competências essenciais e ampliam a visão de carreira para que estagiárias e estagiários avancem com segurança.

### Recrutamento e Seleção

Processos inteligentes que conectam sua empresa a perfis alinhados, com diversidade, precisão e foco na cultura organizacional.

### Avaliação Psicológica

Análises seguras para identificar perfil comportamental e potencial de cada candidata e candidato.

### Gestão Completa de Estagiários

Gestão integrada, contratos com conformidade legal, folha de pagamento e total visibilidade do processo.

## Somos feitos por quem entende de gente.

Mais do que intermediar, criamos conexões que transformam empresas e talentos.

UMA INICIATIVA

**ABRH**<sub>RS</sub>  
Associação Brasileira de Recursos Humanos



Entre em contato e  
conheça nossas soluções



[abrhestag.io](http://abrhestag.io)

[comercial@abrhrs.org.br](mailto:comercial@abrhrs.org.br)



► **TOP SER HUMANO**

# Pedro Bartelle é o vencedor do Personalidade Top Ser Humano

**Empresário é natural de Farroupilha e iniciou sua carreira no automobilismo, aos 13 anos de idade**

O perfil de liderança do CEO da Vulcabras, Pedro Bartelle, que lhe rendeu o prêmio Personalidade Top Ser Humano foi resumido pelo próprio empresário da seguinte maneira: "Hoje, entendo que a responsabilidade do CEO é construir futuro, e o futuro é construído junto com as pessoas". É com foco no empreendedorismo que move a economia e gera empregos e em cada um dos 24 mil colaboradores da empresa que Bartelle trabalha. "Esse prêmio tem um significado especial porque reconhece algo essencial: uma empresa só se mantém competitiva quando cresce sem perder seu lado humano. Resultados importam, mas a forma como cuidamos das pessoas, como desenvolvemos talentos e como construímos ambientes saudáveis e produtivos é o que garante longevidade aos resultados", afirma Bartelle.

Para o CEO, ser reconhecido pela ABRH-RS com o prêmio Top Ser Humano, mostra que está avançando não apenas no desempenho das marcas e da indústria, mas também na maneira como estrutura as relações com os colaboradores e com a comunidade.

"Recebê-lo é uma honra que representa, acima de tudo, o trabalho coletivo de uma organização que acredita no poder do esporte para construir um país melhor. É a partir dele que levamos saúde e bem-estar para os brasileiros, desenvolvimento econômico e social para as cidades onde estamos, e com isso, desenvolvemos o nosso país", diz Bartelle.

Para o empresário, a formação de um gestor começa muito antes da posição de liderança e, no caso dele, foi justamente o esporte que moldou o modo de enxergar os desafios, tomar decisões e formar times. Bartelle, que foi piloto de automobilismo, diz que aprendeu com a modalidade a lidar com a pressão, manter a calma, respeitar limites e agir



Vice-presidente da ABRH-RS, Isabel Degrazia; Pedro Bartelle e o presidente da ABRH-RS, Pedro Fagherazzi

com disciplina, mesmo diante da incerteza. "Quando assumi como CEO da Vulcabras, havíamos passado por uma grande reestruturação. Estávamos com a parte financeira estabilizada, e um time com enorme potencial, mas que precisava de reconhecimento. O primeiro passo foi ouvir. Aprendi que liderar não é impor caminhos — é construir caminhos com quem vive a empresa por dentro".

A Vulcabras reúne mais de 24 mil colaboradores nas cinco unidades e a gestão de pessoas é orientada pela formação contínua e pela proximidade entre equipes e liderança. O investimento em qualificação técnica e comportamental é prioridade, com destaque para o Programa Jovem Aprendiz, que forma mais de mil de jovens todos os anos e contrata grande parte deles para seguir carreira na Vulcabras. São 545 mil horas de treinamento anuais, com capacitações técnicas, conteúdos de liderança e desenvolvimento pessoal, priorizando uma comunicação transparente, expectativas claras e lideranças que estejam presentes no dia a dia.

## Quem é Pedro Bartelle

O empresário é natural de Farroupilha e iniciou sua carreira no automobilismo, aos 13 anos, com passagem por diversas categorias incluindo kart, Fórmula Ford, Fórmula Chevrolet e Fórmula 3. Durante esse percurso, conquistou dois títulos brasileiros (Fórmula Chevrolet e Fórmula 3) e foi vice-campeão sul-americano de Fórmula 3, demonstrando grande profissionalismo e dedicação ao esporte. Aos 19 anos, após uma vitória no campeonato sul-americano de Fórmula 3 decide empreender no setor esportivo. Aos 23 anos inicia a sua jornada na empresa da família. Desde 2015, Pedro Bartelle é CEO da Vulcabras, empresa líder no mercado brasileiro de calçados esportivos, responsável por marcas como Olympikus, Mizuno e Under Armour no Brasil. Sob sua liderança, a Companhia saiu de um importante turnaround de sucesso e já soma 21 trimestres consecutivos de crescimento. A sua experiência nas competições automobilísticas, influenciou sua gestão focada em cultura de alta performance e inovação. Ele tem investido fortemente em tecnologia e inovação, destacando o Centro de Pesquisa & Desenvolvimento da Vulcabras em Parobé (RS), o maior da América Latina dedicado ao calçado esportivo. A empresa conta com mais de 24 mil colaboradores, com unidades fabris no Ceará e na Bahia, incluindo um time de mais de mil profissionais na matriz em Parobé.



Pedro Bartelle é CEO da Vulcabras

O desenvolvimento tecnológico só é possível quando investimos em quem o torna realidade. Na AEL, cultivamos uma cultura que atrai, desenvolve e impulsiona novos talentos, qualificando mão de obra local e ampliando oportunidades para carreiras em Defesa.

**José Vieira**  
Estagiário de P&D Software

**Samanta Ambos**  
Estagiária de P&D Hardware

**Jullia Azeredo**  
Estagiária de P&D Sistemas

Este é o princípio que sustenta nossa capacidade de inovar e de construir o futuro com tecnologia brasileira.

# PESSOAS NO CENTRO



Construindo  
**o futuro**  
da Defesa.

WWW.AEL.COM.BR



**Duas iniciativas venceram o Prêmio Mérito Top Ser Humano, concedido para organizações que são premiadas cinco vezes em um período de seis anos**

## Ação da Unimed Noroeste foca na valorização das pessoas

Para promover um ambiente laboral ético em um cenário regulatório desafiador, a Unimed Noroeste/RS implementou, em 2018, o Programa de Compliance Trabalhista. A iniciativa surgiu para assegurar a conformidade com as legislações trabalhistas, normas internas e regulamentações, refletindo o compromisso institucional com a valorização das pessoas e a sustentabilidade do negócio. Alinhado ao tripé prevenção, detecção e correção, visa contribuir com relações de trabalho mais justas, saudáveis e transparentes.

O Programa inclui treinamentos, gestão de documentos, processos e ferramentas para assegurar conformidade e proteção de dados. O compliance trabalhista não apenas previne riscos legais, mas fomenta uma cultura de respeito, confiança e pertencimento, evidenciada pela redução de passivos trabalhistas, acidentes de trabalho e absenteísmo, além de engajar os colaboradores.

Os resultados demonstram o impacto positivo da iniciativa, revelando uma organização comprometida com a integridade. A experiência reforça que o compliance, inserido na cultura organizacional, torna-se instrumento de governança. Além de atender à legislação, promove um ambiente de trabalho que reflita os valores cooperativistas e a missão de cuidar das pessoas com excelência e responsabilidade, compromissos da organização.

Em constante revisão, desde a sua implantação já contribuiu efetivamente para a redução de passivos trabalhistas, bem como para o aumento dos níveis de engajamento dos colaboradores, entre outros resultados positivos ao negócio. Tais resultados são evidenciados pelo Diagnóstico de Endomarketing, depoimentos e indicadores apresentados neste estudo.

A Unimed Noroeste/RS é a segunda cooperativa médica do Rio Grande do Sul, fundada em 1971. Com sede no município



Iniciativa inclui treinamentos, gestão de documentos, processos e ferramentas

de Ijuí, tem presença no mercado regional de planos de saúde alicerçada na qualidade do trabalho médico e na excelência na prestação de serviços. Presente em 52 municípios das Regiões Noroeste, Ceilero e Médio Alto Uruguai, gera atualmente 971 empregos diretos. O quadro associativo é composto por mais de 430 médicos cooperados (donos do negócio). Disponibiliza 115 serviços credenciados, além da estrutura própria de atendimento.

## SLC Máquinas: Programa Minha Ideia incentiva colaboradores à criação na área de inovação

A necessidade de acelerar a cultura de inovação dentro da empresa fez com que a SLC Máquinas criasse, em 2022, o Programa Minha Ideia, cujo objetivo é trazer os colaboradores para junto do processo criativo de ideias inovadoras. Com início em 2023, o programa é destinado a colaboradores até o nível de gerência, abrangendo cerca de 94% do quadro funcional e já engajou 266 participantes, recebendo 145 ideias ao longo de três edições.

Os projetos selecionados são implementados com apoio da empresa e os autores, por sua vez, premiados. Entre os destaques estão o aplicativo de caronas corporativas e o canhoto digital, que geraram a redução de CO<sub>2</sub> e custos, ganho em eficiência e melhoria da experiência do cliente. Com ROI de 2,65 vezes sobre o investimento, evolução do NPS de 68,1% para 78,6% em um período de 6 meses e 89% de aprovação em liderança inovadora na pesquisa GPTW, o programa se consolida como uma prática estratégica de inovação, sustentabilidade e valorização de pessoas.

O Programa Minha Ideia é anual e a cada edição foca em um tema específico para estimular a participação ativa dos colaboradores. O pontapé inicial ocorre por meio de um workshop on-line aberto a todos os colaboradores, que inclui uma palestra geralmente conduzida por um especialista em inovação. Os temas abordados em cada edição estão listados no anexo 1. A partir dessa abertura, inicia-se uma campanha interna de incentivo ao envio de sugestões alinhadas ao tema do ano.

O programa está em sua terceira edição e conta com o engajamento dos colaboradores, que apresentam ideias desde as mais simples até as mais disruptivas. A cada edição e com base no tema de cada ano, é definido um Comitê Avaliador das ideias e, após a apreciação da Diretoria e avaliação orçamentária da empresa para implementação, uma das ideias é selecionada e a equipe vencedora é premiada monetariamente. Essa mesma equipe participa ativamente da implementação que ocorre dentro do prazo estabelecido no edital.

EVANDRO OLIVEIRA/JC



Programa é anual e a cada edição foca em um tema específico para estimular a participação dos colaboradores

## AEL Sistemas: Programa Start-Up AEL traz vantagem competitiva

Diante do desafio de atrair e formar novos talentos em um mercado competitivo e fora dos grandes polos aeronáuticos, a AEL Sistemas estruturou, em 2022, o programa Start-Up AEL, uma ferramenta estratégica contínua de atração e seleção de estagiários para áreas de Pesquisa e Desenvolvimento (P&D). O objetivo do programa é identificar jovens com potencial e alinhamento à cultura organizacional da empresa e, desde a sua criação, consolidou-se como uma estratégia eficaz para o desenvolvimento e a retenção de talentos nas áreas técnicas da AEL Sistemas.

Entre os principais resultados, destacam-se a otimização do processo seletivo, traduzida na redução de tempo no processo seletivo, no aumento da previsibilidade e eficiência na contratação de estagiários e na assertividade do engajamen-

to das lideranças técnicas no recrutamento de novos talentos. O programa vai além do processo de contratação, promovendo uma experiência de integração, pois fortalece o senso de pertencimento e promove maior alinhamento cultural, desde o ingresso dos estagiários. A continuidade e o aprimoramento do programa mostram que investir em jovens talentos, com foco estratégico e alinhamento aos valores organizacionais, representa também um caminho sólido para o crescimento sustentável da empresa. Paralelamente a isso, com base na recorrência, padronização e qualidade do processo seletivo, o programa transformou a forma como a empresa se relaciona com o público universitário e com o próprio desenvolvimento interno de capital humano.

Conforme dados da AEL, até maio de 2025, foram realizadas



Start-Up AEL é uma ferramenta estratégica contínua de atração e seleção de estagiários

nove edições, com participação direta de mais de 1,9 mil candidatos inscritos, dos quais 76 foram contratados. Desses, 24 já atuam como colaboradores efetivos, e os contratados via Start-Up representam 38% do time de Enge-

nharia. O índice de retenção dos talentos formados pelo programa é de 82%. Além disso, o projeto trouxe redução média de 30% no tempo de seleção e fortaleceu a cultura organizacional, promovendo senso de pertencimento

e engajamento entre os jovens talentos. O programa também consolidou a imagem empregadora da AEL junto ao público universitário, com alcance de quase 39 mil pessoas apenas na última campanha de divulgação.

# FEEVALE CONQUISTA PELO SEGUNDO ANO O PRÊMIO TOP SER HUMANO

COM O CASE **FEEVALE DAY** –  
UMA ESTRATÉGIA DE  
ENGAJAMENTO E CONEXÃO DE  
PESSOAS, CELEBRAMOS A  
DEDICAÇÃO E O  
COMPROMETIMENTO DOS  
NOSSOS COLABORADORES,  
QUE CONSTROEM A FEEVALE  
TODOS OS DIAS.



## Box Print: Box Fidelidade fomenta competitividade e cultura de equipe

A indústria de transformação, setor no qual a Box Print se insere, foi um dos principais destaques na criação de vagas de trabalho em 2024, gerando mais de 282 mil novos postos. Diante desse cenário, a Box Print, empresa de embalagens de Campo Bom (RS), desenvolveu iniciativas voltadas para o fortalecimento do clima organizacional e o engajamento dos colaboradores a partir do Programa Box Fidelidade que fomenta a cultura de equipe.

O programa vai além de simples ações de reconhecimento, funcionando

como uma estratégia integrada que visa o aumento da produtividade e a melhoria na atração e retenção de talentos. É estruturado com metas específicas para diferentes grupos da empresa. O primeiro grupo foca na assiduidade da equipe industrial. O segundo grupo, voltado para o setor administrativo, define metas de desempenho mais específicas por área. A iniciativa se destaca também pelo valor simbólico e emocional a partir da entrega de caixas-presente como reconhecimento de uma conquista visível e concreta.



A iniciativa se destaca também pelo valor simbólico e emocional

## Alvorada Sistemas Agrícolas: Jogo inspira projeto para desenvolvimento de lideranças

Gestão de pessoas através do estímulo à autonomia, iniciativa e empatia são temas centrais para líderes de alta performance. E foram justamente essas habilidades que a Alvorada Sistemas Agrícolas buscou fortalecer com a criação do Projeto Performance de Alto Impacto que adotou o jogo de Xadrez como metáfora da liderança estratégica, relacionando os diferentes níveis de maturidade às peças do jogo, do peão ao rei. A ideia é estimular uma visão estratégica, colaborativa e reflexiva do

papel de cada gestor dentro da organização. Dados da empresa demonstram que os resultados já são tangíveis: houve melhoria dos indicadores de desempenho das equipes.

A edição mais recente do projeto foi desenhada como uma imersão de três dias e trilhas de desenvolvimento contínuo, na cidade de São Borja, atingindo 100% do quadro de liderança, com base em três eixos temáticos: Liderança para o presente, Desenvolvimento para o futuro e Inspiração para as próximas gerações.



A edição mais recente do projeto foi desenhada como uma imersão de três dias

## Programa Conexões busca fomentar crescimento contínuo da Atitus Educação

O cenário educacional brasileiro está em constante transformação e a Atitus Educação entendeu a necessidade de evoluir junto com ele. De olho nessa demanda, a instituição desenvolveu, em 2022, uma reformulação significativa no Programa Conexões para reforçar o desenvolvimento contínuo dos colaboradores, alinhando-os à estratégia institucional, e criando um ambiente de trabalho que favorece o crescimento e a adaptabilidade.

A necessidade de mudança do programa foi impulsionada pela integração de

novas empresas à holding Atitus. Assim, o programa foi revisado para incorporar não apenas a avaliação de desempenho, mas também feedbacks estruturados, planos de desenvolvimento individuais (PDIs) e indicadores comportamentais que pudessem responder à necessidade de promover trabalhadores mais preparados para as transformações rápidas do mundo contemporâneo. O Conexões se tornou uma ferramenta estratégica para alinhar competências, desempenho e cultura organizacional.



Em 2023, o programa teve a adesão de 76,7% dos colaboradores da instituição

## Banrisul: Programa E se?! busca democratizar processos de inovação

A necessidade de fortalecer o senso de comunidade e a resiliência organizacional, em um cenário de rápidas transformações no mercado financeiro, motivou o Banrisul a desenvolver o Programa "E se?!". Trata-se de uma iniciativa pioneira de intraempreendedorismo planejada para estimular a inovação, o protagonismo e a integração entre os colaboradores da instituição financeira, transformando a governança ao democratizar processos de inovação. O nome é uma provocação que instiga a reflexão: "E se fizéssemos isso de forma

diferente? E se criássemos uma nova solução?" e reflete a intenção de estimular a criatividade.

Estruturado como um funil de inovação, o programa convidou os 9,4 mil colaboradores a inscrever ideias inovadoras, das quais 192 aceitaram. A iniciativa foi realizada no ambiente interno do banco, com atividades presenciais em Porto Alegre e remotas. A parceria com o Tecnopuc e o Banritech garantiu suporte metodológico baseado nos princípios da tripla hélice, design thinking e inovação aberta.



Planejado desde 2023, o "E se?!" é um programa diverso e abrangente

## Feevale Day celebra cultura do engajamento entre colaboradores

Todo o mês de dezembro, a Universidade Feevale realiza o Feevale Day, uma ação implantada em 2022, pelo setor de Gestão de Pessoas da entidade, com o objetivo de reunir os colaboradores, cerca de 1,2 mil entre professores, técnicos-administrativos e estagiários. O objetivo é proporcionar um momento diferenciado, além de reforçar a cultura de engajamento, pertencimento e valorização. A atividade, que teve início no ano em que os colaboradores voltaram ao trabalho presencial, pós-pandemia, traz atrações culturais, coquetel e distribuição de brindes, um momento de confraternização e conexão de gestores e colegas.

O Feevale Day, que já conta com três edições, busca ainda reforçar o propósito coletivo e a colaboração interna. O indicador de satisfação global do evento obteve índice de 4,58 em uma escala Likert de avaliação. Isso vem fortalecendo a cultura organizacional, promovendo o networking entre as áreas e inspirando novas parcerias.

A Feevale é considerada uma das maiores empregadoras da região do Vale do Sinos. A Instituição



O Feevale Day busca ainda reforçar o propósito coletivo e a colaboração interna

valoriza um ambiente de trabalho positivo e motivador, o que está evidenciado na recente certificação internacional Great Place to Work (GPTW), concedida após uma pesquisa de clima organizacional realizada de forma anônima, que identificou pontos fortes e oportunidades de melhoria na experiência

profissional de seus colaboradores. Ao longo de sua trajetória, a Universidade Feevale tem sido reconhecida por seu público interno e pela comunidade acadêmica como um espaço acolhedor, que promove a conexão com a natureza e com as pessoas. No entanto, assim como outras instituições de

ensino, precisou realizar mudanças e adaptações na forma de prestar serviços em decorrência da pandemia de Covid-19, que começou em março de 2020 e se estendeu até maio de 2023.

Uma das principais transformações foi a adoção do modelo de trabalho remoto. Embora essa

modalidade tenha trazido diversos benefícios, também gerou um distanciamento nos vínculos entre os colaboradores. Diante dessa percepção, é que foi criado o Feevale Day um projeto de aproximação, motivada pelo desejo de reconectar os colaboradores à cultura organizacional da Feevale.

## Central Sicredi Sul/Sudeste: Programa Mais Sicredi fortalecendo a cultura cooperativista

Lançado em 2014, o Programa de Formação Cooperativista Mais Sicredi tem sido uma peça-chave na disseminação e fortalecimento dos valores do cooperativismo dentro da organização. Com o objetivo de proporcionar aos colaboradores uma imersão nas raízes do Sicredi, o programa se destaca por seu foco na cultura cooperativista e no desenvolvimento dos novos integrantes da instituição financeira. O diferencial do programa está na sua abordagem prática e integrativa. Os colaboradores não só aprendem sobre

os princípios do cooperativismo, mas também vivenciam esses conceitos em visitas a locais de referência, encontros presenciais e online, e trocas de experiências com colegas de outras cooperativas.

O Mais Sicredi é voltado para novos colaboradores das cooperativas filiadas à Central Sicredi Sul/Sudeste, com um público-alvo específico: aqueles contratados há mais de três meses. Em seus 10 anos de existência, o programa já impactou mais de 2,4 mil participantes das 41 cooperativas da Central.



O diferencial do programa está na sua abordagem prática e integrativa

## Bruning Tecnometal: Programa SOMOS promove ambiente de trabalho mais justo e inclusivo

Desde que implementou o Programa SOMOS, em 2021, focado em diversidade e inclusão (D&I), a Bruning Tecnometal, de Panambi, obteve resultados impressionantes: o primeiro foi o aumento no número de mulheres na empresa, especialmente em cargos de liderança, com incremento de 26,4%, passando de 49 para 65. Além disso, a inclusão de pessoas com deficiência também foi um dos pontos destacados, com a empresa superando a cota de 5% estabelecida em lei. De 114 pessoas com deficiência, a

Bruning passou para 126.

Isso foi possível graças ao programa que traduz a busca da companhia por um ambiente mais justo, inclusivo e inovador e que procura não apenas cumprir com as obrigações legais, mas promover uma mudança estrutural profunda dentro da organização, fortalecendo pilares como equidade de gênero, valorização das pessoas e sustentabilidade. O sucesso do SOMOS não é apenas uma consequência das políticas implementadas, mas sim uma verdadeira construção coletiva.



Empresa Bruning foi reconhecida por iniciativa focada em diversidade e inclusão

## Projeto Líder Shape fortalece a liderança na Facta com foco na gestão de pessoas

Com foco no aprimoramento da gestão de pessoas entre os líderes de lojas e call centers, a Facta criou o projeto Líder Shape que visa o desenvolvimento para gestores. Realizado quinzenalmente por meio de encontros virtuais via Zoom, o projeto adota um formato de matinais, reuniões curtas e focadas que visam promover o desenvolvimento dos líderes, alinhado aos norteadores estratégicos da empresa. A estrutura do programa é inspirada na ideia de que, assim como o corpo precisa de treinamento físico regular para se manter saudável, a

liderança também exige prática, disciplina e esforço constante.

O nome Líder Shape trabalha com essa ideia, associando a liderança a uma "musculatura" comportamental e emocional, que precisa ser desenvolvida ao longo do tempo para gerar resultados positivos. O projeto foi concebido para ser uma oportunidade de reflexão e fortalecimento da cultura organizacional, com foco em preparar os líderes para a gestão eficaz e a retenção de talentos, fundamentais para o crescimento da empresa.

EVANDRO OLIVEIRA/JC



Programa trabalha com a ideia de que a liderança exige prática, disciplina e esforço

## Fundacred: Programa É Nós! oferece oportunidades de inclusão social para jovens

A valorização do aprendizado está no DNA da Fundacred. A empresa criou o programa É Nós! Voltado para a formação e inclusão social de jovens no mercado de trabalho. Desenvolvido em parceria com o Instituto Social 10 e a Central Única das Favelas Rio Grande do Sul (Cufa), o projeto é voltado para a capacitação de aprendizes com foco no aprendizado colaborativo e na democratização do conhecimento.

A primeira edição do programa foi realizada ao longo de 12 meses, com seis jovens participantes que passaram por

uma imersão teórica e prática na Fundacred. Durante o período, os jovens tiveram a oportunidade de aprender e aplicar conhecimentos no ambiente corporativo, o que gerou um alto índice de engajamento. Além disso, os resultados indicam que a iniciativa proporcionou inserção no mercado: duas jovens foram contratadas como estagiárias na Fundacred, uma teve seu contrato de aprendizagem ampliado, um jovem ingressou no serviço militar e uma jovem conseguiu um emprego com carteira assinada em outra instituição.

EVANDRO OLIVEIRA/JC



Projeto é voltado para a capacitação de aprendizes com foco no aprendizado colaborativo

## Datacom desenvolve programa D Talent para reter talentos

Em resposta às constantes mudanças do mercado de tecnologia, a Datacom criou o programa D Talent com o objetivo de fortalecer a cultura organizacional da empresa e garantir a sustentabilidade do negócio por meio da gestão estratégica de pessoas. A iniciativa tem como foco a identificação, o desenvolvimento e a retenção de colaboradores com alto desempenho e alinhamento comportamental aos valores da empresa.

O D Talent foi estruturado para proporcionar uma jornada de desenvolvimento

técnico e comportamental aos colaboradores, engajando 33 profissionais de diversas áreas, como industrial, comercial, P&D e TI. O programa incluiu mentorias, módulos temáticos e experiências práticas que visam aprimorar as competências dos participantes, tanto em termos técnicos quanto comportamentais. O programa tem como premissa a identificação de colaboradores de destaque, buscando não apenas aprimorar habilidades deles, mas também promover a transformação em representantes da cultura da empresa.

EVANDRO OLIVEIRA/JC



O D Talent foi estruturado para gerar uma jornada de desenvolvimento aos colaboradores

## Programa Teia amplia a capilaridade da gestão de pessoas na Cotrijal

A Cotrijal tem investido no aprimoramento de sua gestão de pessoas por meio do Programa Teia, criado pela área de Desenvolvimento Humano e Organizacional (DHO). O objetivo principal é capacitar colaboradores não gestores, chamados Teiers, para atuarem localmente e apoiar os líderes em ações de gestão de pessoas. Com isso, o programa visa aumentar a eficiência das atividades operacionais e promover o desenvolvimento de equipes em regiões geograficamente dispersas.

Desde sua implementação, o Programa Teia já impactou mais de 2,7 mil colaboradores. Os resultados quantitativos são expressivos: o programa proporcionou 3,3 vezes mais horas de treinamento na plataforma digital de aprendizagem, além de ampliar em 3,9 vezes a execução dos protocolos de onboarding e 3,6 vezes as horas dedicadas ao treinamento de integração. Além disso, as publicações de eventos no portal corporativo aumentaram 1,4 vezes, o que tem contribuído para uma maior comunicação interna.

EVANDRO OLIVEIRA/JC



Cooperativa tem investido no aprimoramento de sua gestão de pessoas

## Grupo Guarida redefine seu planejamento estratégico com foco em pessoas

O Grupo Guarida implementou uma transformação no seu planejamento estratégico, processo que envolveu mudanças metodológicas e culturais. A partir do protagonismo da Diretoria de Gente & Gestão, a empresa migrou de um modelo tradicional, baseado no Balanced Scorecard, para a metodologia Objectives and Key Results (OKR). A mudança visou promover maior engajamento coletivo entre os 400 colaboradores da organização, rompendo com a lógica tradicional de um RH operacional e assumindo um papel estratégico.

O novo planejamento estratégico começou a ser implementado em 2023 e resultou na redução de mais de 350 objetivos estratégicos para apenas 39 em 2024 e 31 em 2025. A transição para a metodologia OKR permitiu à empresa adotar uma abordagem mais ágil, colaborativa e centrada nas pessoas. Isso levou a um aumento na eficiência das operações e a decisões mais rápidas e alinhadas com a realidade da organização. A metodologia OKR também trouxe maior clareza na comunicação e engajamento, especialmente entre lideranças e equipes. Foi desenvolvida de forma colaborativa, com a participação ativa das lideranças e equipes de todas as áreas. Esse processo ajudou a promover uma maior sinergia entre os departamentos e alinhou a execução das metas ao propósito da organização. A abordagem também ajudou a reforçar o protagonismo dos mais de 400 colaboradores, tornando-os mais engajados com os objetivos da empresa.

A implementação foi organizada em ciclos anuais, com quatro frentes principais: capacitação das lideranças com treinamentos, oficinas práticas e mentorias para apresentar o modelo OKR. Construção colaborativa dos OKRs, com a participação ativa da definição de metas, além de acompanhamento contínuo, com rituais de gestão com check-ins mensais, reuniões de acompanhamento e análise de resultados, sustentados por ferramentas digitais de monitoramento. Na etapa de avaliação e aprendizagem ao fim de cada ciclo, a Diretoria de Gente & Gestão promoveu momentos de avaliação crítica e refinamento, garantindo evolução contínua na aplicação do modelo.



EVANDRO OLIVEIRA/JC

O novo planejamento estratégico começou a ser implementado em 2023

## Melnick reinventa recrutamento e seleção para atender demanda de mercado

Em um mercado competitivo e em constante transformação, a Melnick identificou a necessidade de transformar seus processos seletivos para que eles evoluíssem e garantissem que os novos talentos estivessem alinhados à cultura da empresa. A transformação do processo de recrutamento e seleção também foi uma resposta estratégica ao crescimento acelerado da Melnick, e um reflexo de sua vontade de criar um ambiente mais colaborativo, eficiente e estruturado.

A primeira etapa foi uma análise crítica do fluxo de trabalho vigente e a realização de uma pesquisa interna de satisfação, através da qual a empresa levantou as percepções, dificuldades e expectativas das lideranças. Com base nesse diagnóstico, a Melnick iniciou a construção de um novo processo seletivo, mais alinhado à estratégia da empresa, que não apenas focasse em preencher vagas, mas em criar conexões verdadeiras entre a cultura organizacional e os candidatos.

Entre as mudanças do novo modelo de recrutamento e seleção estão maior agilidade e assertividade, pois reduziu significativamente o tempo de fechamento das vagas e aumentou a assertividade nas contratações, garantindo que os candidatos mais adequados fossem selecionados para cada posição. Além disso, foi adotada a ferramenta de tecnologia e dados com o uso de indicadores estratégicos para melhorar a tomada de decisão e tornar o processo mais transparente e eficiente.

A nova abordagem garantiu que todos os candidatos tivessem uma experiência mais positiva, com feedbacks regulares e um processo mais estruturado, acolhedor e transparente. Também foi promovida integração com as lideranças e as áreas de gestão de pessoas e recrutamento e seleção passaram a trabalhar mais próximas dos gestores das diversas áreas, alinhando as expectativas e melhorando a comunicação entre todas as partes envolvidas.



EVANDRO OLIVEIRA/JC

Transformação do processo de recrutamento e seleção foi uma resposta estratégica ao crescimento da empresa

## Grupo J2M cria programa de desenvolvimento de liderança para fortalecer gestão

Como parte da estratégia de fortalecer as lideranças internas e prepará-las para os desafios do mercado, o Grupo J2M implementou o programa Nosso Jeito Ferti de Liderar. O programa, estruturado em 20 encontros ao longo de dois anos, de 2023 a 2025, foi desenvolvido para capacitar as lideranças em aspectos técnicos e comportamentais. Os encontros, realizados mensalmente na sede do Grupo J2M, abordaram temas como o papel do líder como agente de transformação, alinhamento com a cultura organizacional

e desenvolvimento de habilidades para a gestão de pessoas.

A iniciativa beneficiou 15 líderes, dos quais 11 concluíram o programa. Os principais resultados observados foram o avanço das lideranças em termos de segurança na tomada de decisões, maior alinhamento entre discurso e prática, e melhorias no clima organizacional. Com líderes mais engajados e uma comunicação mais clara, as equipes demonstraram um desempenho aprimorado, com ambientes de trabalho mais produtivos.



O programa foi estruturado em 20 encontros ao longo de dois anos, de 2023 a 2025

## Vitlog fomenta valorização de colaboradores com programa Craque do Trecho

Para melhorar a performance e a valorização dos motoristas de viagem, a Vitlog Transportes, com sede em Porto Alegre, criou o programa Craque do Trecho da Vitlog, baseado em ações educativas e gestão de pessoas. A ideia é fomentar a cultura da segurança, eficiência e responsabilidade entre os motoristas de carreta, com um grande diferencial: engajamento contínuo, pois cada motorista acompanha mensalmente seu desempenho, o que possibilita autoavaliação e ajustes estratégicos por parte dos gestores.

O programa é estruturado em quatro pilares estratégicos: performance do caminhão e manutenção da frota, desenvolvimento dos motoristas, economia para o negócio e redução do consumo de diesel com foco ambiental. Além disso, para estimular o desenvolvimento e a excelência, os quinze melhores motoristas são premiados mensalmente, enquanto aqueles que apresentam melhora em relação ao próprio desempenho participam de um sorteio – incentivando o aprimoramento individual.



Ideia é fomentar a cultura da segurança, eficiência e responsabilidade entre os motoristas

## Indutar lança programa Decolar e transforma a gestão de carreiras dos colaboradores

Com o objetivo de alinhar o desenvolvimento pessoal e profissional dos colaboradores aos desafios e metas estratégicas da empresa, a Indutar Tecno Metal lançou o Decolar, um programa de carreiras que visa estruturar e valorizar as trajetórias dentro da organização. A iniciativa, que já impacta mais de 450 colaboradores, surge em um momento de crescimento da empresa, que reconheceu a urgência de uma abordagem clara e equitativa para o desenvolvimento de sua força de trabalho.

Com 26 anos de história, a Indutar bus-

ca criar um plano de carreira robusto, com níveis claros e metas transparentes para todos os colaboradores. Iniciado em 2023, o projeto começou com a criação de mapas de competências, linhas de oportunidade e uma revisão completa da estrutura de cargos e salários. A principal proposta é empoderar os colaboradores e gestores, oferecendo ferramentas que permitam aos profissionais tomar as rédeas de suas trajetórias de carreira, ao mesmo tempo em que fortaleçam a gestão de pessoas da empresa.



A principal proposta é empoderar os colaboradores e gestores

## Irani reforça compromisso com diversidade e inclusão no ambiente corporativo

A trajetória da Irani, empresa do setor de embalagens sustentáveis, apresenta uma evolução no que diz respeito à promoção da diversidade e da inclusão em um ambiente corporativo. Foi nesse contexto que surgiu o Diversidade Eficiente, programa ocado inicialmente na contratação de pessoas com deficiência. A criação de um centro de custo exclusivo para PCDs e o treinamento das equipes para garantir a adaptação dos espaços e a convivência foram passos importantes nesse processo.

O movimento pela diversidade começou com a implantação de programas voltados à inclusão de PCDs, especialmente após a Lei de Cotas, em 1991. A atuação da Irani sobre a diversidade foi se ampliando, incluindo também outros grupos como mulheres, negros, indígenas, pessoas de diferentes orientações sexuais, idades e crenças. Em 2019, esse movimento se consolidou com a criação do Gera Diversidade, uma frente dedicada a promover um ambiente inclusivo e equitativo, alinhado com os valores corporativos da Irani.



Movimento começou com a implantação de programas voltados à inclusão de PCDs

## Piccadilly foca no protagonismo feminino para cargos de liderança

Uma iniciativa voltada ao fortalecimento da presença feminina em funções de liderança e à promoção de um ambiente interno mais equitativo e inclusivo levou a Piccadilly a ser uma das empresas ganhadoras do prêmio Top Ser Humano. O projeto Piccadilly Encoraja Elas surgiu de um questionamento: como uma marca que se dispõe a encorajar a mulher na sua caminhada pode não refletir internamente esse mesmo compromisso? A partir daí o projeto foi estruturado para promover o desenvolvimento de carreira das

colaboradoras e também para fomentar o autoconhecimento, o protagonismo e o desenvolvimento técnico e comportamental.

Em apenas um ano, a iniciativa registrou crescimento de 141% no percentual de mulheres em cargos de liderança na unidade em que foi implantado. E já se expande para as outras plantas, como um projeto-modelo a ser adotado para fortalecer cada vez mais as mulheres, a diversidade e a sustentabilidade da empresa.



Iniciativa já se expande para as outras plantas, como um projeto-modelo

## Nexteer Automotive implanta programa para impulsionar meritocracia

A Nexteer Automotive resolveu inovar e criou em 2023 o programa Avaliação de Desempenho Operacional, com o objetivo de ampliar a percepção de meritocracia e reconhecimento entre os colaboradores operacionais. A iniciativa surgiu de uma demanda da Comissão de Participação nos Resultados (PPR), quando os colaboradores solicitaram que seu desempenho individual fosse refletido de forma mais concreta na remuneração variável. O modelo anterior, baseado apenas em metas coletivas, ge-

rava desmotivação entre parte da equipe.

O impacto do programa de avaliação na gestão de pessoas foi imediato e possibilitou qualificar a tomada de decisões e aumentar a assertividade nas contratações e promoções, criando um ambiente de trabalho mais justo e transparente. O foco no comportamento observável e na performance individual ajudou a fortalecer a prática do feedback contínuo, importante para o desenvolvimento pessoal e profissional dos colaboradores.



A iniciativa surgiu de uma demanda da Comissão de Participação nos Resultados (PPR)

## Instituto do Câncer Infantil reestrutura programa de voluntariado e na seleção por competências

Desde sua fundação, em 1991, o trabalho voluntário faz parte da rotina do Instituto do Câncer Infantil (ICI). A instituição tem implementado mudanças significativas em seu Programa de Voluntariado, com foco na seleção por competências e na criação de uma jornada do voluntário. Essas inovações foram desenvolvidas para melhorar a gestão e a eficácia do programa, alinhando as necessidades da instituição com as habilidades e motivações dos voluntários.

A atualização do Programa de Voluntariado com a introdução da Seleção por Competências foi desafiadora, mas resultou em ganhos significativos para a instituição. O novo modelo trouxe mais agilidade ao processo seletivo e melhor adequação entre as habilidades dos voluntários e as necessidades da instituição. A redução do turnover e a formação de equipes mais engajadas e capacitadas em cada núcleo voluntário são alguns dos indicadores que mostram o sucesso dessa mudança.



Novo modelo trouxe mais agilidade ao processo seletivo dos voluntários da instituição

## Lebes quer transformar educação corporativa para impulsionar crescimento

Desde 2020, a Lojas Lebes desenvolve uma reestruturação na área de treinamento e desenvolvimento, transformando-a em uma estrutura estratégica de educação corporativa. O objetivo é conectar cultura, pessoas e negócios, preparando a organização para um novo ciclo de crescimento. A mudança foi impulsionada por diagnósticos internos que apontaram a necessidade de um modelo mais eficiente e focado no futuro.

O projeto, realizado principalmente no Rio Grande do Sul, teve resultados

positivos para os 2.280 colaboradores da empresa com a formação de 76 colaboradores, a redução de 60% no custo por participante em treinamentos, a concessão de 60 bolsas de graduação e a ampliação da plataforma EAD de 60 para 412 cursos. Além disso, 90% das vagas de gerente de loja passaram a ser preenchidas internamente, e, em 2024, 84% dos gerentes premiados no Demonstrativo de Resultado de Filial (DRF) haviam sido formados por programas da Escola de Liderança.



Empresa consolidou uma cultura de aprendizado contínuo

## Hospital Ivan Goulart cria ciclo de avaliação para novos colaboradores

Com o intuito de promover a valorização profissional e aumentar a retenção de talentos, o Hospital Ivan Goulart (HIG) de São Borja desenvolveu um ciclo de avaliação de desempenho para ser realizado nos primeiros 30 e 90 dias do contrato de experiência de novos colaboradores. A iniciativa envolveu múltiplos setores do hospital e foi estruturada com ferramentas padronizadas, fluxograma oficial e a capacitação das lideranças. Entre os resultados, destaca-se a elevação da taxa de efetivação de 60% para 79%, em três

meses. Além disso, o processo contribuiu para a melhoria da comunicação interna e o engajamento das equipes, além de gerar benefícios qualitativos, como maior clareza nos feedbacks e fortalecimento do clima organizacional. Desde a implementação do ciclo, 80 profissionais foram impactados diretamente.

Diante da complexidade dos serviços e da necessidade de alta performance, o HIG identificou a importância de estruturar um modelo de gestão de talentos desde o início da jornada do colaborador.



Hospital desenvolveu um ciclo de avaliação de desempenho

## Hospital de Clínicas de Passo Fundo investe na integração de novos colaboradores

Há mais de 15 anos, o Hospital de Clínicas de Passo Fundo, uma das maiores instituições de saúde da região norte do RS, realiza o programa de onboarding, com o objetivo de integrar novos colaboradores à cultura organizacional e ao ambiente de trabalho da entidade. O programa tem como foco proporcionar uma ambientação inicial e adaptação gradual ao novo espaço de trabalho. O processo de integração é realizado em etapas, começando com uma ambientação institucional, onde são apresentados os valores,

missão e visão do hospital. Em seguida, os colaboradores participam da integração setorial, na qual recebem informações específicas sobre o setor em que irão atuar. Ao longo dos anos, o programa foi ajustado, com a inclusão de novos temas e a atualização das informações.

Com uma estrutura que atualmente conta com 1.963 colaboradores, o Hospital de Clínicas de Passo Fundo tem ampliado sua atuação para atender uma população de cerca de 1,6 milhão de pessoas.



Desde sua criação, o programa de onboarding tem mostrado resultados positivos

## Hospital Moinhos de Vento cria consultoria interna com foco em cuidar de quem cuida

Com o propósito de cuidar de pessoas e o objetivo estratégico de ser a melhor instituição de saúde do Brasil até 2029, o Hospital Moinhos de Vento criou a Consultoria Interna de Gente e Gestão, baseada no modelo de Human Resources Business Partner (HRBP). O objetivo é conectar, de forma estruturada e estratégica, a liderança da instituição às práticas e políticas de gestão de pessoas.

Em 2009, com a chegada de um novo CEO e o início de uma transformação organizacional, o HMV iniciou um processo

de alinhamento entre estratégia de negócios e gestão de pessoas, reconhecendo que resultados sustentáveis só seriam possíveis com líderes mais bem preparados e áreas mais integradas. Desde então, o modelo evoluiu para se tornar um pilar essencial na governança da gestão de talentos do hospital e atualmente a consultoria interna apoia mais de 200 líderes em temas-chave como planejamento de força de trabalho, atração, desenvolvimento, performance e engajamento dos colaboradores.



O objetivo é conectar a liderança às práticas e políticas de gestão de pessoas

## Hospital Ernesto Dornelles implementa programa de liderança e sucessão interna

Os desafios estratégicos enfrentados pelo Hospital Ernesto Dornelles (HED) como o envelhecimento do quadro de gestores, a alta rotatividade e subaproveitamento de talentos levaram a entidade a criar o Programa Transformar com o objetivo de fortalecer a cultura de liderança e promover a sucessão interna no hospital. A iniciativa surge alinhada ao plano de excelência institucional projetado até 2027 e visa preparar os profissionais para os desafios da gestão em saúde.

O HED identificou a necessidade

de fortalecer suas lideranças internas, especialmente diante da iminente aposentadoria de profissionais experientes e da falta de um programa estruturado de sucessão. A estrutura do programa inclui encontros mensais, mentoria e avaliações contínuas, com o acompanhamento de indicadores de resultado.

Lançado em 2023, o Transformar impactou diretamente 84 colaboradores, representando aproximadamente 4,7% do total de 1,8 mil funcionários da instituição.



A iniciativa surge alinhada ao plano de excelência institucional projetado até 2027

## Unimed Porto Alegre cria programa de saúde integral para colaboradores

Fazer a diferença no cuidar das pessoas é o propósito da Unimed Porto Alegre, compromisso que começa dentro da própria cooperativa médica, com atenção genuína a quem faz tudo acontecer. Com esse olhar, foi criado, há dois anos, o Programa Mais Saúde, uma iniciativa voltada ao bem-estar integral dos colaboradores, desde os seus aspectos físicos, mentais e sociais. Para a Unimed, a qualidade do seu serviço começa por quem cuida e é refletida no atendimento prestado aos nossos 650 mil clientes.

Nos últimos anos, as demandas por saúde mental cresceram, foram intensificadas pela pandemia de Covid-19 e, mais recentemente, pelas enchentes no Rio Grande do Sul. Essas necessidades foram acolhidas pelo Mais Saúde, estruturado em quatro pilares: Saúde Mental, Saúde da Família, Saúde Ocupacional e Segurança do Trabalho. Com essa base, a Unimed Porto Alegre promove um cuidado ampliado, que vai da prevenção ao tratamento, com equipe multidisciplinar, atendimentos presenciais e remotos, e parceria com a Great People Mental Health, elevando a qualidade das entregas.

Ao longo de 2024, a procura por psicoterapia na clínica parceira praticamente dobrou, sinalizando o impacto das ações de sensibilização. Reduzimos em 41% os afastamentos por saúde mental e conquistamos o selo Mental Health Great People (nível Estratégico) e o Prêmio Nacional de Qualidade de Vida (categoria Prata). O programa é voltado para 100% dos colaboradores e respectivos dependentes, e já alcança cerca de 5.300 pessoas em 46 cidades.

Essa necessidade, vivida intensamente pelas equipes da cooperativa, se confirmou em escala global: um relatório conjunto da Organização Mundial da Saúde (OMS) e da Qatar Foundation revelou o impacto significativo da pandemia de Covid-19 na saúde mental dos trabalhadores da saúde: parte significativa destes profissionais experimentou altos índices de sofrimento emocional, com sintomas de ansiedade afetando entre 23% e 46%, episódios de depressão entre 20% e 37%, e sinais de burnout alcançando de 41% a 52%. Foi diante desse cenário desafiador que o Programa Mais Saúde nasceu, com o propósito de oferecer um espaço seguro e acolhedor, onde os colaboradores podem buscar ajuda e desenvolver estratégias de enfrentamento saudáveis, para si e suas famílias.



EVANDRO OLIVEIRA/JC

Programa Mais Saúde é uma iniciativa voltada ao bem-estar integral dos colaboradores

## InBeta aposta no Programa Futurar para formar jovens profissionais

A InBeta, uma holding de referência nos segmentos de higiene, limpeza e conservação, tem investido fortemente na formação de jovens talentos a partir da implantação do Programa Futurar. A iniciativa se tornou uma ferramenta decisiva para preparar a nova geração de profissionais, alinhando as necessidades do mercado com a cultura e os valores da organização.

O programa consiste numa plataforma estruturada de desenvolvimento que visa oferecer oportunidades de capacitação a jovens de diferentes perfis. Com iniciativas que vão desde o programa de aprendizes, passando pelos estágios e até o programa de trainees, o Futurar se propõe a formar com foco nos desafios do mercado de trabalho. O foco do case premiado está na vertente do Futurar Aprendizes, que busca integrar os jovens ao mundo corporativo com uma formação técnica sólida, experiências práticas e desenvolvimento comportamental.

Nesse cenário, os valores de disposição para aprender e foco em resultado têm sido fundamentais para impulsionar a busca por novas alternativas na formação profissional. O programa é uma resposta a duas necessidades complementares: o desejo de contribuir para a preparação dos jovens para o mercado de trabalho com o objetivo de alinhar esses talentos à cultura organizacional da InBeta.

A metodologia adotada pelo programa integra capacitação técnica com acompanhamento contínuo, mentoria e feedback construtivo. Além disso, o Futurar promove atividades práticas que estimulam o protagonismo, a criatividade e a inovação, capacitando os jovens para desempenharem funções operacionais e também para a construção de trajetórias profissionais promissoras.

O impacto do Futurar já pode ser medido em números. Um dos principais resultados obtidos pela InBeta com a implementação do programa foi o aumento de 12,47% no índice de efetivação dos aprendizes. Esse dado reflete não apenas a eficiência da proposta pedagógica, mas também a adesão dos jovens à cultura organizacional da empresa. Segundo a InBeta, o programa contribui para o fortalecimento da cultura organizacional, renovando competências e impulsionando a competitividade da empresa.



EVANDRO OLIVEIRA/JC

Implementação do programa Futurar gerou aumento de 12,47% no índice de efetivação dos aprendizes

## Sicredi das Culturas RS/MG: Escola de Negócios capacita colaboradores para a área de business

Motivada pela necessidade de formar profissionais para cargos de base e acelerar substituições com pessoas preparadas, a Sicredi das Culturas RS/MG criou o Programa Escola de Negócios. A iniciativa, desenvolvida no RS, nos municípios da área de abrangência da cooperativa, situados na região Noroeste do Estado, visa capacitar pessoas com perfil alinhado à cultura cooperativista, mesmo sem experiência prévia, para atuarem como Assistentes de Atendimento e de Negócios.

Desde 2023, três turmas foram imple-

mentadas, com 25 participantes no total, e a quarta turma está em andamento, com sete participantes. O público-alvo são candidatos com perfil comercial, mobilidade e interesse em atuar em uma instituição financeira cooperativa. Os resultados mostram a efetividade do programa: turmas com até 100% dos participantes que obtiveram certificação Anbima, um selo de qualidade do mercado financeiro, 95% foram aproveitados em vagas imediatas e houve redução de 10% na rotatividade da área de negócios.



Programa visa capacitar pessoas com perfil alinhado à cultura cooperativista

## Sicredi Conexão cria programa para incrementar engajamento dos colaboradores

Para valorizar, engajar e fortalecer o senso de pertencimento dos colaboradores, o Sicredi Conexão lançou, em 2024 o Programa de Reconhecimento Conexão, uma iniciativa construída a partir da análise de oportunidades identificadas na jornada dos funcionários. A proposta contempla homenagens a colaboradores que completam marcos de tempo na entidade e esses momentos são celebrados junto às equipes, promovendo um ambiente de leveza, integração e valorização. Os colaboradores também recebem presentes

conforme o tempo de casa e participam de uma celebração especial.

Em seu primeiro ano, o programa reconheceu a trajetória de 117 colaboradores no Rio Grande do Sul e foi possível perceber um impacto positivo no clima organizacional. Constatou-se por meio das postagens dos colaboradores no canal interno da Cooperativa, dos feedbacks recebidos, das métricas avaliadas e até mesmo nas manifestações espontâneas nas redes sociais, a assertividade da iniciativa.



Colaboradores que completam marcos de tempo na entidade recebem homenagens

## Sicredi Cooperação: Cia de Novos Talentos prepara colaboradores para novos desafios

Para potencializar o desenvolvimento dos colaboradores e prepará-los para ocuparem posições de maior complexidade, a Sicredi Cooperação desenvolveu a Cia de Novos Talentos, um programa de treinamento que fomenta a cultura de autoconhecimento, aprendizado contínuo, gestão e liderança. A ideia é preparar os colaboradores para encararem novos desafios como gerência de agência ou de negócios de maior senioridade, coordenação ou gerência administrativa financeira, assessoria e coordenação ou gerência

dentro da Superintendência Regional.

A quarta edição contou com 25 colaboradores, cuja turma era composta por homens e mulheres de diferentes áreas, funções e cidades e que não ocupavam cargos de gestão na Cooperativa. A formação foi desenvolvida em modalidade híbrida e os encontros presenciais foram realizados no município de Não-Me-Toque/RS, onde está a sede da Sicredi Cooperação. Ao final do programa, 48% dos participantes foram promovidos para novas posições.



Quase metade dos participantes foram promovidos para novas posições

## Sicredi Confiança amplia formação interna com Ecosistema de Certificação

Para ampliar as iniciativas de educação com o objetivo de incluir novos grupos funcionais da cooperativa, a Sicredi Confiança lançou, em 2024, o Ecosistema de Certificação, um programa de gestão de pessoas que mudou o foco do desenvolvimento que antes era exclusivo para os líderes. A meta é valorizar colaboradores em contato com os associados, envolvendo líderes de áreas de apoio, que atuaram como um time multidisciplinar, desde a concepção do programa até a facilitação, visando desenvolver competências

técnicas e comportamentais dos participantes, selecionados a partir de critérios definidos.

O programa alcançou 19% do público-alvo, com mais de 80 horas de formação, combinando teoria, prática e visitas técnicas. Dos 23 participantes, 20 foram certificados, o que gerou impactos positivos nos indicadores de negócio e 90% de satisfação com o programa. A iniciativa ainda deu origem ao programa Ecomentoria, ampliando o alcance para outros assistentes e gerentes de negócio.



Programa alcançou 19% de público-alvo, com mais de 80h de formação

## Senac-RS: Programa Paratodos trabalha diversidade de forma integrada

A necessidade maior de integração sobre ações voltadas à diversidade entre as três instituições que compõem o Sistema Fecomércio-RS/Sesc/Senac fez com que, em 2020, o Senac criasse o programa Paratodos. A ideia foi implementar um modelo de gestão mais integrado, que reunisse as iniciativas sob uma única diretriz institucional, com alinhamento entre valores, práticas e processos. A partir dessa decisão, começou a construção do programa com estrutura de governança própria, atuação transversal e envolvi-

mento direto das pessoas colaboradoras. O Paratodos foi sendo desenvolvido com base em escuta ativa, análise de dados, participação de representantes das áreas de RH e alinhamento à cultura organizacional (chamado de Cultura Tri) e ao Planejamento Estratégico do sistema.

Organizado em seis pilares temáticos – Cidadania, Gerações, Humanidade, Igualdade, Para Elas e Solidariedade – o programa promove ações educativas, campanhas internas, capacitações e rodas de conversa.



EVANDRO OLIVEIRA/IC

*Ideia foi implementar um modelo de gestão mais integrado e colaborativo*

## Programa Semear da SLC Agrícola visa impacto positivo nas gerações futuras

Com o propósito de impactar positivamente as gerações futuras, a SLC Agrícola promoveu a evolução do Programa Semear, principal iniciativa de diversidade e inclusão da empresa, incluindo em seu escopo Gênero, Cor e Etnia, Pessoas 50+ e LGBTQIAPN+que, além das pessoas com deficiência, já contempladas, desde 2015.

O Semear nasceu na matriz da empresa, em Porto Alegre, que conta com cerca de 600 colaboradores, e foi implementado gradativamente no RS, bem como nas fazendas em outros sete estados. A expecta-

tativa da empresa é, até o final de 2025, impactar 100% dos colaboradores. Em 2023, a empresa formou 20 facilitadores de diversidade e inclusão no Estado. No ano seguinte, mais 23 profissionais receberam o treinamento. Entre os resultados já alcançados nos últimos dois anos, além das avaliações positivas na Pesquisa de Clima, estão o aumento de 21% no número de mulheres na liderança e o crescimento de 8% no número de colaboradores pretos ou pardos. Além disso, a proporção de pessoas 50+ cresceu 3% desde 2023.



EVANDRO OLIVEIRA/IC

*Programa Semear é a principal iniciativa de diversidade e inclusão da empresa*

## Unicred Porto Alegre: Programa Eu te desejo Saúde foca no cuidado integral

Uma pesquisa de clima na Unicred Porto Alegre, realizada em 2015, mostrou que 71% dos colaboradores estavam satisfeitos com seu bem-estar no trabalho, um bom resultado, mas que revelou oportunidades para evoluir. Esse insight deu início a uma jornada que, em 2017/2018, consolidou a criação do programa Eu Te Desejo Saúde. Desenvolvido na regional Rio Grande do Sul da Unicred Porto Alegre, cooperativa financeira voltada a profissionais da saúde, a iniciativa foi concebida para promover cuidado integral, abrangendo saúde física,

emocional, social e financeira, transformando o ambiente organizacional em um espaço acolhedor e seguro.

Ao longo de quase uma década, o programa evoluiu de ações pontuais para uma estratégia estruturada, incorporando desde rodas de conversa sobre saúde mental até benefícios ampliados como licenças estendidas e auxílios diversos. Seu impacto foi especialmente relevante durante crises como a pandemia e as enchentes de 2024, quando se tornou peça fundamental no suporte aos colaboradores.



EVANDRO OLIVEIRA/IC

*A iniciativa foi concebida para promover cuidado integral*

## Casa de Saúde Menino Jesus de Praga: Jornada da Liderança marca transformação institucional

Para consolidar a cultura do cuidado aplicada à gestão, a Casa de Saúde Menino Jesus de Praga iniciou, em 2022, uma transformação institucional cujo principal alicerce foi a Jornada da Liderança. A ideia utiliza os conceitos da gestão empresarial no terceiro setor, sem renunciar ao cuidado com as pessoas, começando pelo investimento no desenvolvimento das lideranças, um movimento ainda raro nesse segmento. Em um cenário de grande complexidade assistencial, a Casa estruturou a formação para lideran-

ças técnicas, estratégicas e executivas, utilizando metodologias participativas e vivenciais.

Com mais de 2 mil horas-pessoa de capacitação, promoção de talentos internos e impactos diretos nos indicadores, a Jornada da Liderança é considerada uma referência inovadora e replicável para organizações sociais que desejam evoluir sua governança e investir com propósito no desenvolvimento humano. O programa envolveu diretamente 32 lideranças e, indiretamente, os 159 colaboradores.



EVANDRO OLIVEIRA/IC

*Iniciativa é considerada uma referência inovadora e replicável para organizações sociais*

## Stihl implementa Qualifica + com foco em aprendizado contínuo de operadores

Os operadores de produção brasileiros da Stihl contam, desde 2021, com o programa Qualifica +, que é uma plataforma específica para gerenciar e monitorar o seu desenvolvimento. A solução, focada em aprendizagem contínua, integra três módulos: Treinamento On the Job, Trilhas de Desenvolvimento e Avaliação de Performance. Com a plataforma, o histórico de treinamentos foi centralizado, melhorando o acompanhamento em tempo real e facilitando a gestão das equipes. As Trilhas de Aprendizagem fortaleceram

competências técnicas e comportamentais, impactando positivamente o engajamento e a capacitação. Já a Avaliação de Performance trouxe mais agilidade, transparência e alinhamento nas avaliações.

Entre os principais resultados estão a redução de mais de 18 mil horas de atividades burocráticas, mais de 37 mil certificações online e a melhora nos índices de qualidade, destacando a premiação da área de Montagem em 2024. O Qualifica + atende 100% dos colaboradores da produção da Stihl Brasil.



As Trilhas de Aprendizagem fortaleceram competências técnicas e comportamentais

## Sicredi União RS/ES: Jornada da Liderança visa fortalecer cultura cooperativista

Com foco em agilidade, em direção a uma cultura que equilibra propósito e resultado, a Sicredi União RS/ES, criou a Jornada da Liderança motivada pela necessidade de fortalecer a cultura da cooperativa como contribuição estratégica da área de Gestão de Pessoas. Para tal, foram implantadas ações que sustentam relações de parceria, considerando um diagnóstico do perfil técnico e comportamental do líder. Apoiado por Gerentes Regionais de Desenvolvimento mais presentes nas agências, Business

Partners com atuação estratégica focados no desenvolvimento dos gestores, além de um modelo de gestão com rituais claros, cada gerente de agência pode construir a sua jornada de desenvolvimento.

A ação ocorreu em todos os municípios de atuação no Estado, com público-alvo de 45 gerentes de agência, impactando 879 colaboradores e 219.743 associados. A jornada culminou na criação do mapa de experiência do líder, com ações que ampliam consciência e repertório rumo a uma cultura de resultado com propósito.



A ação ocorreu em todos os municípios de atuação no Estado

## Hospital São Lucas da Pucrs é agraciado por programa de Desenvolvimento de Lideranças

O Hospital São Lucas da Pucrs (HSL) está passando por uma transformação nos quesitos abordagem de gestão e liderança, desde a implantação do Programa de Desenvolvimento de Lideranças (PDL). O objetivo é alinhar as práticas de gestão às exigências do novo Planejamento Estratégico da instituição e ao contexto de profissionalização da governança. Esse programa, estruturado para atender às necessidades de líderes em diversos níveis da organização é importante no fortalecimento da cultura institucional e na

promoção de uma gestão mais integrada e colaborativa.

O PDL foi concebido para fortalecer o papel dos líderes do hospital, capacitando-os nas três dimensões essenciais do perfil de liderança desejado pela Rede Marista, mantenedora do Hospital São Lucas: técnica, comportamental e espiritual. Em parceria com a Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUC-RS), o programa envolveu professores especializados e mentores com experiência em liderança.



O objetivo do PDL é alinhar a gestão às exigências do novo Planejamento Estratégico

## Agros cria ecossistema de aprendizagem para fortalecer cultura organizacional

O Grupo Agros estruturou um ecossistema de aprendizagem com o objetivo de fortalecer a cultura organizacional da empresa, promover engajamento e alinhar seus colaboradores aos objetivos estratégicos. A iniciativa, que combina ações presenciais e online, abrangeu os 180 colaboradores, com foco em diferentes níveis hierárquicos, de operacionais a líderes. O projeto inclui ações como a Convenção Top Agros, o Programa de Embaixadores, o Protagonize, a Capacitação de Lideranças e a Cocriação da próxima Convenção. Es-

ses programas têm como objetivo envolver os colaboradores de maneira ativa.

Dentre os resultados, destaca-se o interesse gerado pelo Programa de Embaixadores, que recebeu 26 inscrições espontâneas, evidenciando o engajamento dos colaboradores com a proposta. O Protagonize, que visa fomentar a inovação, contou com sete ideias estratégicas inscritas. Além disso, as ações também trouxeram maior compreensão dos direcionadores estratégicos por parte dos colaboradores.



A iniciativa, que combina ações presenciais e online, abrangeu os 180 colaboradores

## 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.



EVANDRO OLIVEIRA/IC

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.



EVANDRO OLIVEIRA/IC

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.



EVANDRO OLIVEIRA

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.



EVANDRO OLIVEIRA/IC

Objetivo é desenvolver lideranças capazes de inspirar

## Hospital Moinhos de Vento conecta nascimento à preservação ambiental

Lançado em julho de 2023, o projeto Certidão da Vida, idealizado pelo Hospital Moinhos de Vento, tem como propósito unir dois momentos simbólicos e poderosos: o nascimento de uma nova vida e o cuidado com o planeta. A iniciativa realiza o plantio de uma árvore nativa para cada bebê nascido na instituição, simbolizando o início de um ciclo de vida não apenas para a criança, mas também para a natureza. O projeto está alinhado ao compro-

misso ambiental do hospital, que pretende se tornar carbono neutro até 2027, e está inserido em um conjunto de ações sustentáveis voltadas à mitigação das mudanças climáticas. Até o momento, já foram plantadas 6.800 árvores nativas, com 3.800 certificados entregues às famílias, contendo o nome do recém-nascido e a geolocalização da árvore correspondente, plantada na Quinta da Estância, maior fazenda de turismo pedagógico do sul do Brasil.

EVANDRO OLIVEIRA/JC



Até o momento, já foram plantadas 6.800 árvores nativas

## Cootravipa: Coleta TRI transforma a gestão de resíduos em Porto Alegre

A Cootravipa, em parceria com o município de Porto Alegre, lançou o projeto Coleta TRI com o objetivo de combater a coleta clandestina de recicláveis e fortalecer a inclusão produtiva dos trabalhadores da reciclagem. A iniciativa surgiu em 2021, e se consolidou como um modelo de inovação em sustentabilidade. Utilizando um aplicativo com tecnologia de QR Code, o projeto monitora em tempo real o volume de resíduos coletados de grandes geradores – como super-

mercados, condomínios, escolas e shoppings – promovendo maior controle, rastreabilidade e transparência no processo. Além disso, a plataforma oferece conteúdos educativos e estabelece um canal de comunicação entre os geradores e a cooperativa. Os resultados: mais de 700 estabelecimentos cadastrados, aumento de 54% no volume de resíduos recicláveis coletados entre 2021 e 2024, e fortalecimento da imagem das cooperativas e dos trabalhadores da triagem.

EVANDRO OLIVEIRA/JC



Coleta TRI tem o objetivo de combater a coleta clandestina

## Casa Menino Jesus de Praga: da assistência ao protagonismo

A Casa de Saúde Menino Jesus de Praga protagoniza um dos mais relevantes movimentos de transformação institucional no terceiro setor brasileiro. Fundada em 1984 para acolher pessoas com deficiência neurológica em situação de abandono, a instituição deu um salto de estrutura e propósito nos últimos anos. Com sede em Porto Alegre, passou de uma assistência básica, sustentada por doações, para um centro de referência em saúde de média e alta complexidade. Hoje, são 100 leitos equipados, equipes multidisciplinares e protocolos clínicos avançados voltados à desospitalização de pacientes em longas internações. A Casa de Saúde Menino Jesus de Praga demonstra que é possível contribuir com a saúde pública de forma resolutiva, ética e integrada. Este case reafirma que, mais do que acolher, a instituição cuida com competência e constrói resposta.



EVANDRO OLIVEIRA/JC

Hoje, são 100 leitos, equipes multidisciplinares e protocolos clínicos avançados

## Banco de Alimentos do Rio Grande do Sul completa 25 anos

O Banco de Alimentos do Rio Grande do Sul completa 25 anos de atuação no enfrentamento à fome, ao desperdício de alimentos e à insegurança alimentar. Fundado em 2000 no âmbito do Conselho de Cidadania da Fiegs, foi a primeira iniciativa do gênero no Brasil, destacando-se como uma Organização da Sociedade Civil de Interesse Público (OSCIP) comprometida com a dignidade e o direito humano à alimentação adequada. Com sede em Porto Alegre, o Banco arrecadou e distribuiu mais de 100 milhões de quilos de alimentos – o equivalente a aproximadamente 330 milhões de refeições – beneficiando mais de 343 instituições e impactando diretamente 19 milhões de pessoas. A operação é apoiada por uma estrutura de 1.400 m<sup>2</sup> com câmaras frias, equipamentos logísticos e equipe técnica especializada.



EVANDRO OLIVEIRA/JC

Fundado em 2000, Banco de Alimentos do RS foi a primeira iniciativa do gênero no Brasil

## Alliance One: Abraço Solidário une pessoas e comunidades

Com 16 anos de história, o Programa de Voluntariado Corporativo Abraço Solidário, da Alliance One Brasil, é um exemplo de como o engajamento social pode ser uma ferramenta de transformação. Criado em 2008 a partir do desejo dos colaboradores de atuar voluntariamente com apoio da empresa, o programa promove ações contínuas e estruturadas nos municípios onde está presente, com foco em comunidades em situação de vulnerabilidade. Em 2024, o programa contou com 85 voluntários no Rio Grande do Sul, que dedicaram 1.880 horas a sete ações de alto impacto social, ambiental e educativo, beneficiando diretamente 2.220 pessoas. Entre as iniciativas, destacam-se o plantio de árvores nativas em escola pública, doação de 239 kits escolares para filhos de colaboradores, mutirões de limpeza em áreas atingidas por enchentes e campanhas de arrecadação de tampinhas e lacres de alumínio.



EVANDRO OLIVEIRA/JC

Em 2024, o programa contou com 85 voluntários no Rio Grande do Sul

## Sesc/RS: foco na promoção do bem-estar de jovens

Com foco na promoção do bem-estar de jovens em formação profissional, o Sesc/RS venceu o Top Cidadania 2025 com o programa LeveMente: Um Olhar para a Saúde Mental e a Garantia de Direitos no Programa de Aprendizagem Profissional. A iniciativa foi desenvolvida como resposta aos desafios enfrentados pelos aprendizes no período pós-pandemia. O LeveMente nasceu em setembro de 2022 com o objetivo de oferecer acolhimento, escuta qualificada e

educação em saúde mental para jovens aprendizes. A partir da identificação de um aumento nos casos de adoecimento emocional e da demanda por suporte emocional, o programa se estruturou como ferramenta de promoção da saúde e de garantia de direitos. Em 2025, passou a ser ofertado a todos os mais de 13 mil alunos vinculados ao programa de aprendizagem profissional no Rio Grande do Sul. Até o momento, 11.599 aprendizes já participaram das ações do projeto.



Em 2025, o LeveMente passou a ser ofertado aos mais de 13 mil alunos

## Senac Comunidade: Match de Sucesso promove cidadania e inclusão

Motivado pela necessidade de ampliar o acesso de jovens em situação de vulnerabilidade social ao mercado de trabalho, o Match de Sucesso, projeto idealizado pelo Senac Comunidade, conecta candidatos do Programa de Aprendizagem a empresas parceiras. A iniciativa recebeu o Top Cidadania 2025. A prática foi implementada inicialmente com triagens e encaminhamentos diretos, evoluindo para encontros presenciais com orientação e participação ativa de

empresas parceiras. O público-alvo inclui jovens em acolhimento institucional, com deficiência, quilombolas, em cumprimento de medidas judiciais e participantes de projetos sociais. Durante o evento, os jovens recebem informações sobre o funcionamento do programa de aprendizagem e têm a oportunidade de se candidatar diretamente às vagas oferecidas pelas empresas presentes. Desde 2018, mais de 4 mil jovens já foram impactados.



Desde 2018, mais de 4 mil jovens já foram impactado

## Instituto do Câncer Infantil: Tampinhas da Coragem

Todos veem tampinhas no dia a dia, seja no restaurante, em casa, no trabalho, por tudo elas pipocam por aí coloridas. O ICI enxergou nesse mundo colorido das tampinhas uma oportunidade de iniciativa solidária e sustentável que une a preservação do meio ambiente e apoio direto ao tratamento de crianças e adolescentes com câncer, gerando recursos financeiros para o Núcleo de Atenção ao Paciente, área responsável pela assistência integral às crianças e adolescentes e seus familiares que enfrentam o câncer infanto-juvenil. Atualmente, o projeto Tampinhas da Coragem conta com um núcleo exclusivamente de voluntários que recebem, higienizam e separam tampinhas diariamente. Em 2024, o resultado desse trabalho somou mais de 21 toneladas de tampinhas plásticas, que foram retiradas do meio ambiente e resultaram em um valor R\$ 62 mil. A iniciativa de sucesso mereceu o reconhecimento do Top Cidadania 2025.



Instituto une preservação ambiental e apoio ao tratamento de crianças e adolescentes com câncer

## Instituto Unimed/RS: prevenindo a gravidez na adolescência

A elevada taxa de gravidez na adolescência no RS representa uma questão de saúde pública que exige soluções eficazes e inovadoras. Em resposta a esse desafio, o Sistema Cooperativo Empresarial da Unimed-RS, por meio do Instituto Unimed/RS, lançou o Programa Viver Bem na Escola. A iniciativa visa educar estudantes de escolas públicas em situação de vulnerabilidade, promovendo saúde e bem-estar. Desde sua criação, o programa tem alcançado resultados marcantes. Inicialmente implementado em Erechim, entre os anos de 2008 e 2022, o Viver Bem na Escola atendeu 7.491 estudantes em 81 escolas locais. Com uma estratégica expansão entre 2023 e 2024, mais 4.597 alunos, de 190 turmas em 73 escolas, passaram a beneficiar-se da iniciativa. Ao todo, o programa já impactou positivamente mais de 11.900 adolescentes em 154 escolas do estado. Pelo trabalho foi reconhecido com o Top Cidadania 2025.



Iniciativa visa educar estudantes de escolas públicas em situação de vulnerabilidade

## A jornada do voluntariado na InBeta

A InBeta iniciou sua história em 1947, a partir de um negócio familiar. Hoje, a holding é composta por mais de 3.000 profissionais e reúne 9 marcas. A responsabilidade social já faz parte da cultura da empresa. Em 2011, foi criado o Comitê de Responsabilidade Social Transformação, com o objetivo de manter o vínculo com a comunidade e reforçar os valores estratégicos "Respeito pelas pessoas" e "Agir de forma sustentável". Um dos principais programas vinculados ao Comitê é o Programa de Voluntariado Corporativo, iniciado em 2015. Ao longo de uma década, além de estimular o engajamento de todo o público interno, o programa incorporou ações e mecanismos de orientação e gestão. Já foram realizadas 54 ações sociais, impactando diretamente cerca de 1.800 beneficiários e totalizando mais de 5.500 horas de trabalho voluntário, com a participação de mais de 120 voluntários. Tal engajamento rendeu o Top Cidadania 2025.



Em 2011, foi criado o Comitê de Responsabilidade Social Transformação

## Kepler Weber: ensinando sobre alimentação saudável e respeito à natureza

A Kepler Weber é uma empresa que atua no Agronegócio, e, como empresa que atua para gerar valor e resultado nos negócios, mas não ignora o impacto de suas atividades junto à comunidade, está comprometida com a sustentabilidade em todos os aspectos. O tema está presente em sua atividade fim, na medida em que contribui para garantir a segurança alimentar e evitar o desperdício de grãos. Esse mesmo conceito a empresa procura desenvolver junto a crianças e ado-

lescentes com o projeto Semente Mágica. A iniciativa foi criada com o objetivo de levar a escolas públicas informações sobre a importância de uma alimentação saudável, do convívio com a natureza e de aprender a forma adequada de se construir uma horta urbana. Em 2024, o programa alcançou cerca de 1.000 pessoas e levou a ideia da alimentação saudável e preservação do meio ambiente a centenas de famílias de Panambi, onde fica a Matriz da Kepler Weber.

EVANDRO OLIVEIRA/JC



Em 2024, o programa alcançou cerca de 1.000 pessoas

## Instituto Joanna de Ângelis: garantindo segurança alimentar

O Instituto Joanna de Ângelis, atuante há mais de 30 anos em Novo Hamburgo, promove a cidadania, proteção social básica e fortalecimento de vínculos familiares e comunitários por meio do Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos (SCFV). A instituição intensificou suas ações diante das enchentes de 2024, distribuindo alimentos, itens essenciais e oferecendo atendimento médico via telemedicina. Com o apoio de 400 voluntários, garantiu refeições diá-

rias para 200 pessoas desalojadas e manteve iniciativas como feiras orgânicas, oficinas profissionalizantes e suporte psicológico. O projeto fundamenta-se em cinco pilares principais: segurança alimentar e desenvolvimento humano; economia solidária; ecologia social e sustentabilidade; impacto psicossocial e inclusão educacional; e agricultura urbana e inclusão social. No último ano, expandiu sua atuação para 15 cidades, recebendo o reconhecimento do Top Cidadania.

EVANDRO OLIVEIRA/JC



O Instituto Joanna de Ângelis atua há mais de 30 anos em Novo Hamburgo

## Unimed POA transforma colaboradores em doadores de sangue

Na Unimed Porto Alegre, o propósito de "fazer a diferença no cuidar das pessoas" transcende o atendimento médico e se manifesta em iniciativas inovadoras como o "Corrente da Vida". Desde 2015, a cooperativa tem cultivado uma cultura de solidariedade entre seus colaboradores, engajando-os ativamente como doadores de sangue e, até maio de 2025, impactando a vida de cerca de 3.900 pessoas na região de Porto Alegre. O "Corrente da Vida" se destaca por sua abordagem que integra a essência do cuidado da Unimed com a busca por soluções inovadoras para garantir um suprimento constante de sangue nas comunidades onde está alocada. Por meio de um sistema de lembretes personalizados por e-mail – uma prática pioneira e eficiente –, ações de comunicação, reconhecimento e celebrações de impacto coletivo, o programa transforma a doação em um ato regular e consciente.

EVANDRO OLIVEIRA/JC



Até maio de 2025, iniciativa impactou diretamente a vida de cerca de 3.900 pessoas

## Termolar amplia ação ambiental com logística reversa

Com mais de seis décadas de história e referência nacional em conservação térmica, a Termolar demonstra seu compromisso com a sustentabilidade com a implementação de um robusto projeto de logística reversa de embalagens. A iniciativa alia inovação, responsabilidade socioambiental e parceria com cooperativas para garantir a destinação correta de resíduos pós-consumo, compensando embalagens de papelão colocadas no mercado. Em parceria com cooperativas de reciclagem de vários Estados brasileiros, via programas de créditos ambientais e com seu fornecedor de matéria prima, a Termolar implementou ações para compensar e reinserir resíduos no ciclo produtivo, consolidando a economia circular em duas frentes: pós-consumo e logística industrial. O projeto tomou corpo em 2023, quando foram compensados 22% dos resíduos gerados, chegando a 32% em 2024.

EVANDRO OLIVEIRA/JC



A iniciativa alia inovação, responsabilidade socioambiental e parceria com cooperativas

## Hospital Unimed Erechim: excelência em experiência do paciente

Motivado pela necessidade de promover uma experiência de cuidado mais humanizada e centrada na pessoa, o Hospital Unimed Erechim desenvolveu um conjunto de iniciativas voltadas à valorização da jornada do paciente e faturou o Top Cidadania 2025. Inaugurado em 2017, o hospital se posiciona como uma instituição "com alma, corpo e arte", priorizando a segurança, a tecnologia e o acolhimento como pilares do cuidado. A iniciativa é realizada no próprio Hospital Unimed Erechim, na região do Alto Uruguai (RS), e tem como público-alvo os pacientes internados e seus familiares. As ações envolvem desde o pré-check-in, no encantamento do cuidado com visitas diárias, cartões e mimos em datas comemorativas até o Núcleo de Práticas Integrativas e Complementares em Saúde (NUPICS), com atividades como Reiki, meditação, musicoterapia e aromaterapia e a alta humanizada realizada com a oferta de cuidados voltados ao bem-estar e autoestima do paciente.

EVANDRO OLIVEIRA/JC



A iniciativa é realizada no próprio Hospital Unimed Erechim

# DEIXE UM LEGADO DE CUIDADO E TRANSFORMAÇÃO

Inclua a Casa de Saúde Menino Jesus de Praga no seu testamento e contribua com a continuidade do acolhimento em saúde de pessoas com deficiências neurológicas graves. Direcione recursos, bens móveis ou imóveis para a instituição referência nacional em cuidado especializado de longa permanência.



Acesse o QR Code e saiba como fazer sua doação planejada.



[casadomenino.org.br](http://casadomenino.org.br)

 **CASA DE SAÚDE**  
MENINO JESUS DE PRAGA

Cuidado pra **toda vida.**