

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