

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