

PRÊMIO

LUGARES *mais*  
**INCRÍVEIS**  
PARA TRABALHAR

**2025**

FBI + ESTADÃO

OUTUBRO  
DE 2025

# COMO A GESTÃO DE PESSOAS TRANSFORMA A CULTURA CORPORATIVA E OS NEGÓCIOS

EMPRESAS QUE REINVENTAM O AMBIENTE DE TRABALHO E  
MOSTRAM COMO A VALORIZAÇÃO DAS PESSOAS PODE IMPULSIONAR  
INOVAÇÃO, ENGAJAMENTO E CRESCIMENTO SUSTENTÁVEL

SUMÁRIO

LEIA MAIS  
NA WEB



*mais* INCRÍVEL EM

LIDERANÇA

4 **APERAM BIOENERGIA:**  
LIDERAR É UM  
APRENDIZADO  
CONSTANTE

ESG

14 **NESTLÉ:**  
NESTLÉ REFORÇA PRÁTICAS  
DE ESG COM FOCO EM  
PESSOAS E INOVAÇÃO

INCLUSÃO LGBTQIAPN+

20 **CONCILIG:**  
DIVERSIDADE É TRUNFO  
PARA CRESCER

CARREIRA

22 **ITAÚ UNIBANCO:**  
MUDAR A CARREIRA SEM  
MUDAR DE EMPRESA

BEM-ESTAR  
NO TRABALHO

24 **SEGUROS UNIMED:**  
FOCO NO BEM-ESTAR  
DESTACA SEGUROS  
UNIMED

APRENDIZAGEM

30 **LOJAS RENNER S.A.:**  
APRENDIZADO SUSTENTA  
CRESCIMENTO

EDUCAÇÃO

42 **SEBRAE RIO  
GRANDE DO NORTE:**  
SANTO DE CASA FAZ  
MILAGRE

SERVIÇOS DE SAÚDE

68 **VILAR HOSPITAL  
DE OLHOS:**  
DIÁLOGO PARA  
APROXIMAR GERAÇÕES

SETOR AGRONEGÓCIO

4 APERAM BIOENERGIA  
5 BOM JESUS AGROPECUÁRIA  
6 CERRADINHOBIO  
6 COFCO INTERNATIONAL  
7 COOXUPÉ  
7 ESSERE GROUP  
8 FAZENDAS REUNIDAS BAUMGART  
8 LOUIS DREYFUS COMPANY  
9 OL LÁTEX  
9 PALMALI  
10 SÃO MARTINHO  
10 SEMENTES PRODUTIVA  
11 TERRANUTS AGROINDUSTRIAL  
11 USINA SÃO MANOEL  
12 VERA CRUZ AGROPECUÁRIA

SETOR ALIMENTOS E BEBIDAS

12 BEM BRASIL ALIMENTOS  
13 GOLD PÃO  
13 PREMIERPET®  
14 NESTLÉ  
16 SANTA HELENA  
16 SOROCABA REFRESCOS

SETOR BANCOS E SERVIÇOS  
FINANCEIROS

18 BRADESCO  
18 BRASILPREV  
19 BRASILSEG  
20 CONCILIG  
21 CONSÓRCIO UNIFISA  
21 CREFISA  
22 ITAÚ UNIBANCO  
23 GRUPO QUALICONSIG  
24 SEGUROS UNIMED  
26 SICOOB CREDIRIODOCE  
26 SICOOB SICOOB CREDICAF  
27 SICOOB PAULISTA  
27 SICOOB SP  
28 SICOOB UNICENTRO BR  
28 SISPRIME DO BRASIL -  
COOPERATIVA DE CRÉDITO

SETOR COMÉRCIO

29 COOPERATIVA CERTEL  
29 CONSTRUCASA BORDIGNON  
30 LOJAS RENNER S.A.  
31 SEDE FRANQUEADORA  
MERCADÃO DOS ÓCULOS

31 VERGINIA

SETOR CONSULTORIA,  
AUDITORIA E ADVOCACIA

32 /ASBZ  
32 ANÁLISE GROUP  
33 CONTAJÁ  
33 ELOGROUP  
34 FI GROUP BY EPSA  
34 FORVIS MAZARS  
35 GLOBAL HUB DE SOLUÇÕES DE  
RELACIONAMENTO E COBRANÇA  
34 LOBO DE RIZZO ADVOGADOS  
36 PEERS CONSULTING  
+TECHNOLOGY  
37 SAFRAS & CIFRAS

SETOR EDUCAÇÃO

37 HAPPY  
38 SEBRAE NACIONAL  
39 SEBRAE AMAZONAS  
39 SEBRAE PARANÁ  
40 SENAC AR/RN  
40 SESC RN  
41 UNESC – UNIVERSIDADE DO  
EXTREMO SUL CATARINENSE  
41 UNIMAR - UNIVERSIDADE  
DE MARÍLIA  
42 SEBRAE RIO GRANDE DO NORTE

SETOR ENGENHARIA  
E CONSTRUÇÃO

43 BRZ INFRA  
43 CYRELA  
44 MILPLAN  
45 FG EMPREENDIMENTOS  
45 GRUPO ADN  
46 PRUMO ENGENHARIA

SETOR FARMACÊUTICAS,  
QUÍMICAS E PETROQUÍMICAS

46 ANJO TINTAS  
47 ELANCO  
SAÚDE ANIMAL  
47 HENKEL  
48 TRONOX BRASIL  
49 TEKBOARD  
49 LANXESS  
50 PERÓXIDOS  
DO BRASIL

SETOR INDÚSTRIAS DIVERSAS

50 BRASILATA  
51 COZIMAX  
51 INTELBRAS S/A  
52 KORDSA  
53 PORMADE PORTAS  
53 ROCA BRASIL  
54 SIEMENS ENERGY  
54 SILIMED  
55 SUMITOMO RUBBER DO BRASIL  
LTDA.  
55 ZATOM CONFECÇÕES

SETOR MINERAÇÃO, METALURGIA E  
SIDERURGIA

56 APERAM SOUTH AMERICA  
56 BELGO ARAMES  
57 PRÁTICA PRODUTOS  
57 TAMARANA TECNOLOGIA  
AMBIENTAL  
58 PARKER HANNIFIN

SERVIÇOS DE SAÚDE

59 CASSI  
59 CBV HOSPITAL  
DE OLHOS  
60 A.C.CAMARGO CANCER CENTER  
61 CLÍNICA FLORENCE  
61 FUNDAÇÃO PRÓ-RIM  
62 HOPE  
62 MEGA IMAGEM  
63 SANTA CASA DE VOTUPORANGA  
63 UNIMED AMPARO  
64 UNIMED ASSIS  
64 UNIMED CENTRAL DE SERVIÇOS  
65 UNIMED DE CASCAVEL  
65 UNIMED GOVERNADOR  
VALADARES  
66 UNIMED JABOTICABAL  
66 UNIMED CNU  
67 UNIMED SÃO JOSÉ DO RIO PRETO  
67 UNIMED SOROCABA  
68 VILAR HOSPITAL DE OLHOS  
69 UNIMED VOLTA REDONDA

SERVIÇOS DIVERSOS

70 CONFEDERAÇÃO NACIONAL  
DO COMÉRCIO DE BENS, SERVIÇOS E  
TURISMO –  
CNC

71 ALUPAR | TBE  
71 ESPAÇOLASER  
72 EPPO CIDADES INTELIGENTES  
73 IPSOS  
73 MARIA BRASILEIRA  
74 TP  
75 RL HIGIENE

SERVIÇOS PÚBLICOS

75 CADE  
76 ARTERIS  
77 CAGECE  
77 CART  
78 EIXO SP  
78 VIA ARAUCÁRIA

TECNOLOGIA E COMPUTAÇÃO

79 7COMM PEOPLE AND TECH TO  
TRANSFORM  
79 ACCION SISTEMAS  
80 ACTAR PEERS GROUP  
80 BLUESOFT  
81 DP6  
81 ESCALE  
82 FICO  
83 FRAMEWORK DIGITAL  
83 GOLFLEET TECNOLOGIA  
84 INSTITUTO DE  
PESQUISAS ELDORADO  
85 MAGAZORD DIGITAL COMMERCE  
86 MERCADO ELETRÔNICO  
86 MIRANTE TECNOLOGIA  
87 NARWAL SISTEMAS  
87 NEGOCIE ONLINE  
88 PROGIC  
88 SANCON  
89 SEVENTH  
89 SHIFT TECNOLOGIA E SERVIÇOS  
90 VIVO  
91 SOLUTI  
91 VIDALINK  
92 YOUX GROUP

TRANSPORTE E LOGÍSTICA

92 BRINK'S BRASIL  
93 GHELERE TRANSPORTES  
93 IMEDIATO NEXWAY  
94 GOODSTORAGE  
95 PROTEGE  
95 RODONAVES

# A ELITE DA GESTÃO DE PESSOAS



A edição de 2025 do *Lugares Mais Incríveis para Trabalhar* contou com a participação de 450 empresas – que, ao realizarem a inscrição, aceitaram se submeter às etapas da metodologia aplicada pela FIA Business School, uma das principais escolas de negócios do País. Esta publicação, resultado do segundo ano consecutivo da parceria com o **Estadão**, tem o propósito de reconhecer e divulgar as organizações que obtiveram os melhores índices FIA Employee Experience (i-FEEEx). Esse índice define as empresas certificadas e as 150 homenageadas na cerimônia de premiação, realizada em 29 de outubro, no Expo Barra Funda, em São Paulo.

As informações prestadas pela empresa ajudam a compor a nota final, mas o maior peso proporcional vem da opinião de quem trabalha nela, dada por meio de questionários digitais, que são de preenchimento voluntário e confidencial. Para que a partici-

pação de uma empresa seja validada, é preciso que tenha pelo menos 50 funcionários e alcance uma amostra mínima de questionários respondidos, que vai de 75% do quadro em organizações com menos de 100 colaboradores a 10% naquelas com mais de 20 mil colaboradores.

A soma das informações obtidas ao longo do processo resulta em uma avaliação consistente do ambiente organizacional. “A cultura é a alma da organização, algo que não vemos, mas percebemos no comportamento das pessoas a todo momento”, diz o professor André Fischer, coordenador da pesquisa. Com o propósito de tornar a avaliação mais justa e equânime, as participantes são divididas em três grupos, de acordo com o número de funcionários: até 300, de 301 a 1.500, e acima de 1.500. Todo o processo é gratuito e proporciona às empresas o diagnóstico dos resultados. É possível, a partir daí, adquirir da consultoria da FIA pacotes de detalhamento dos indicadores apurados.

Qualidade das  
práticas e nível  
de satisfação dos  
profissionais são  
avaliados pela  
metodologia do  
‘Lugares Mais  
Incríveis para  
Trabalhar’

ESTADÃO

DIRETOR DE MARKETING E INTELIGÊNCIA DE MERCADO: **RODRIGO FLORES**,  
GERENTE DE PRODUTO: **REGINA FOGO**, GERENTE DE CONTEÚDO: **RITA LISAUSKAS**, COORDENADORA  
DE COMUNICAÇÃO: **VANISE KALIL ESPINOSA**, EDIÇÃO DE TEXTO: **LARA DE NOVELLI**, ANALISTA  
DE MARKETING: **RAPHAEL CERF COSTA**; REPORTAGENS: **LUCCAS BALACCI E MAURÍCIO OLIVEIRA**,  
REVISÃO: **FRANCISCO MARÇAL**, ARTE: **ROBSON MATHIAS DUARTE**. PRODUÇÃO: **ESTADÃO**

FIA

PRESIDENTE DO CONSELHO CURADOR: **ADALBERTO FISCHMANN**; DIRETOR-PRESIDENTE  
DA FIA: **ROBERTO SBRAGIA**; COORDENADOR INSTITUCIONAL DOS LUGARES INCRÍVEIS:  
**ANDRÉ FISCHER**; COORDENAÇÃO TÉCNICA: **LINA NAKATA, DANIEL MELLO, FILIPE  
FONOFF**; TIME DE PESQUISA: **NAIARA OLIVEIRA, DAVI FREITAS, CAMILA BERMEJO,  
PRISCILA HARUE, BIANKA BRITO, MARIA EDUARDA NUNES E AMANDA RAHMANI**





## SETOR AGRONEGÓCIO



DIVULGAÇÃO



LIDERANÇA

SETOR AGRONEGÓCIO

## APERAM BIOENERGIA

## Liderar é um aprendizado constante

**A**peram BioEnergia desenvolve programas estruturados de apoio e capacitação em todas as etapas da carreira de seus gestores. Quem assume um cargo de liderança, seja por promoção interna ou recrutamento no mercado, recebe o Passaporte — documento que reúne informações importantes, contatos-chave e a descrição dos processos fundamentais para orientar a função de liderar equipes.

Profissionais que estão vivendo a primeira experiência na liderança podem contar também com a plataforma digital First Time, criada especialmente para fornecer ferramentas básicas de gestão. Outra etapa essencial da formação, aberta a todos os supervisores e gerentes de área, é a imersão Gente e Gestão, com seis dias dedicados ao desenvolvimento e aprendizado.

Durante o Ciclo de Performance, que ocorre no meio do ano, cada gestor tem a oportunidade de construir seu Plano de Desenvolvimento Individual com base na avaliação das competências essenciais da Aperam e nos desafios específicos da função. É o momento para identificar oportunidades de crescimento e definir ações prioritárias de desenvolvimento.

Dois processos centrais sustentam o alinhamento entre as metas individuais e a visão de conjunto: a Convenção das Ambições e o Desdobramento de Metas. A Convenção das Ambições, evento anual que reúne toda a liderança, recapitula as conquistas do ano anterior e define objetivos para o novo ciclo. Já o Desdobramento de Metas tem o objetivo de canalizar a estratégia em ações concretas para toda a organização. Nessa etapa, os líderes atuam para alinhar a visão

PAÍS DE ORIGEM



BRASIL

NÚMERO DE FUNCIONÁRIOS

1.911



HOMENS 76,4%



23,6% MULHERES

VAGAS PARA PESSOAS NEGRAS



VAGAS PARA PCDS



VAGAS PARA MULHERES



VAGAS LGBTQIAPN+



VAGAS 50+



SIGNATÁRIO DO PACTO GLOBAL



PAÍS DE ORIGEM



BRASIL

NÚMERO DE FUNCIONÁRIOS

3.826



HOMENS 78,7%



21,3% MULHERES

coletiva ao Plano de Desenvolvimento Individual de cada liderado, com metas específicas e mensuráveis.

**Vínculos fortalecidos**

A jornada de desenvolvimento inclui programas de alinhamento à estratégia organizacional. Todos os líderes participam de dois módulos anuais focados em práticas colaborativas, estratégias de inovação e integração com os movimentos de transformação da Aperam. “Essas trocas são fundamentais para fortalecer vínculos, gerar engajamento e construção de uma rede, além de preparar as lideranças para os desafios de um ambiente em constante mudança”, diz Rodrigo Heronville, diretor de Gente e Gestão da Aperam South America.

Outra faceta importante das políticas da empresa é o olhar voltado à diversidade. Um avanço no tema foi o lançamento recente do EmpoderA, programa dedicado ao desenvolvimento e fortalecimento da liderança feminina. “A Aperam está convicta de que diversidade e inclusão são fundamentais para impulsionar a inovação, a competitividade e a sustentabilidade do negócio no longo prazo”, observa o diretor.

O EmpoderA foi estruturado em três trilhas de impacto. A primeira é voltada às mulheres líderes – que, durante cinco meses, vivenciam uma jornada intensa de desenvolvimento, reconhecimento de talentos e fortalecimento de competências de liderança. Outra trilha é dedicada aos mentores (gerentes executivos e diretores), com foco na compreensão dos desafios enfrentados pelas mulheres em suas jornadas profissionais. A terceira trilha envolve todo o conjunto de lideranças, com o propósito de fortalecer a capacidade de identificar, promover e apoiar talentos femininos.

**BOM JESUS AGROPECUÁRIA**

## Formação de talentos

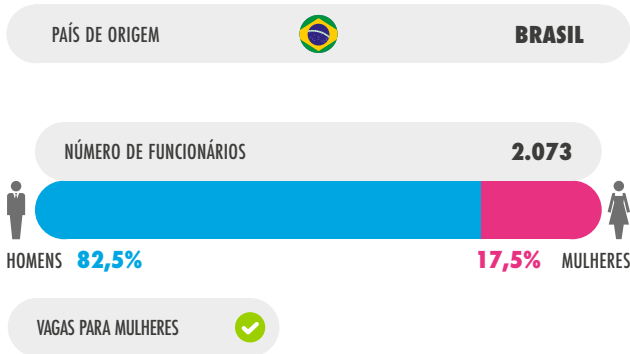
**A** Bom Jesus Agropecuária se destaca no setor do agronegócio, com atuação na produção de soja, sementes e algodão e presença em 385 mil hectares em três Estados – Mato Grosso, Bahia e Piauí. A companhia, fundada em 1976, também opera a Bom Jesus Transportes para garantir a eficiência logística e o controle de toda a cadeia produtiva.

Seu investimento contínuo em tecnologia e práticas responsáveis integram o compromisso com a inovação e a sustentabilidade. O plano estratégico da empresa mira na valorização do capital humano e no desenvolvimento técnico das equipes, com uma cultura pautada por integridade, transparência e respeito ao meio ambiente.

As políticas da empresa visam ao comprometimento e à colaboração entre os funcionários, a partir de um ambiente de aprendizado contínuo que busca oferecer oportunidades reais de crescimento. Programas como a Universidade Corporativa e o Talentos Bom Jesus preparam colaboradores do setor de produção para cargos de liderança. Já a Academia de Operadores forma profissionais especializados em maquinário agrícola, como colheitadeiras e plantadeiras. O resultado, segundo a empresa, se reflete em promoções: 40% de novas lideranças ou cargos efetivos foram preenchidos internamente.



SETOR AGRONEGÓCIO



CERRADINHOBIO

Crescimento sustentável

A CerradinhoBio é uma das principais referências em energia renovável e biocombustíveis do País. Fundada em 1969 em Catanduva (SP) como uma fábrica de açúcar e álcool, a empresa consolidou sua atuação em Chapadão do Céu (GO) e expandiu para Maracaju (MS), onde mantém operações em etanol de milho e cana, açúcar e energia elétrica a partir de biomassa.

Entre os objetivos dos próximos anos da companhia, estão a consolidação e a expansão da produção de açúcar, além do aumento do alcance dos subprodutos do milho e óleo vegetal. A CerradinhoBio quer reforçar sua posição entre as maiores produtoras de energia, etanol e açúcar do Brasil, com um modelo de gestão sustentado pela governança e pela inovação contínua.

O ambiente de trabalho é colaborativo e transparente, visando à participação dos times em todos os níveis hierárquicos. Iniciativas como a Agenda Multiplicar, que reúne mensalmente o CEO e diretores para apresentar resultados e planos à equipe, buscam fortalecer a comunicação interna. Já os programas Nosso Foco, com vídeos e conversas diretas do CEO sobre prioridades estratégicas, e encontros como o Café com o Diretor têm como objetivo aproximar lideranças e colaboradores.

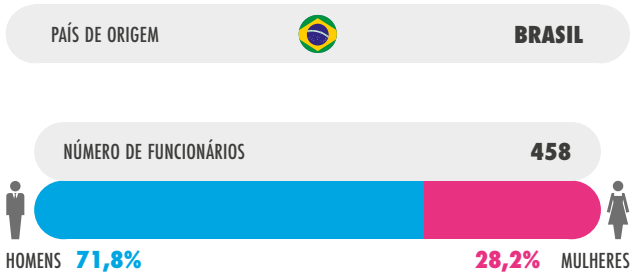
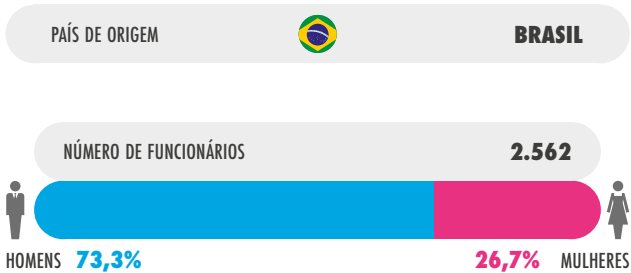
COFCO INTERNATIONAL

Escuta ativa de demandas e ideias

A Cofco International é uma empresa global de agronegócios, presente em 36 países e com atuação no Brasil nos segmentos de grãos, algodão, café, açúcar e etanol. Subsidiária da Cofco Corporation, uma das maiores companhias agrícolas da China, a empresa tem como objetivo consolidar uma cadeia de suprimentos eficiente, com presença internacional competitiva.

Entre as diretrizes estratégicas, está a entrada em operação do terminal Santos 11, previsto para 2025, que deverá ser o maior da América Latina. O ativo permitirá aumentar a capacidade de movimentação de 3 milhões para 14,5 milhões de toneladas por ano.

Pautada por integridade, inovação, sustentabilidade e inclusão, a cultura organizacional tem foco na construção de um ambiente seguro, ético e saudável. A companhia adota políticas voltadas à valorização do capital humano e ao fortalecimento das relações de trabalho. Entre as práticas de destaque, está o programa RH no Campo, com visitas a lavouras para ouvir as demandas dos colaboradores. Outras iniciativas incluem a formação de motoristas com subsídio para mudança de categoria da CNH, o programa de sugestões Plante uma Ideia, que já gerou melhorias nos refeitórios, e ações contínuas de capacitação e crescimento pessoal.



COOXUPÉ

Evolução com raízes na tradição

A Cooxupé é a maior cooperativa de café do Brasil, com mais de 20 mil cooperados, a maioria pequenos produtores de agricultura familiar. Sua área de atuação abrange mais de 330 municípios de Minas Gerais e São Paulo, com 49 unidades de negócio, incluindo um escritório de exportação e um centro logístico de última geração.

Nos próximos anos, a estratégia prevê a expansão da infraestrutura e o aumento no número de cooperados, ampliando a capacidade de recebimento e beneficiamento de café. Além da força no mercado tradicional, a cooperativa tem investindo em cafês especiais e certificados, torrefação própria, produção de milho, fábricas de ração e serviços de geoprocessamento e análise de solo.

Grande parte dos colaboradores está na cooperativa há mais de uma década, refletindo uma cultura organizacional marcada por estabilidade. O programa Evoluir estrutura ciclos de carreira com matrizes que orientam competências necessárias ao crescimento. O processo é acompanhado de feedbacks e abertura para solicitação de treinamentos. A Cooxupé mantém ainda dois MBAs internos, voltados tanto a colaboradores quanto a cooperados, reforçando sua lógica de educação continuada e protagonismo coletivo.

ESSERE GROUP

Troca de conhecimento

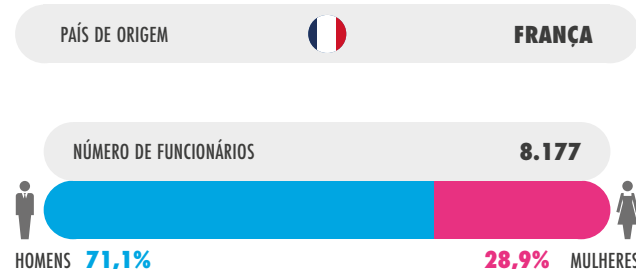
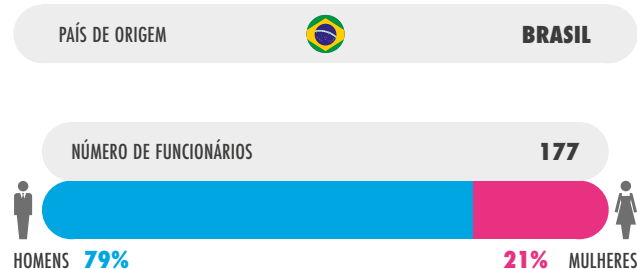
O Essere Group é uma holding estratégica criada em 2021 para impulsionar o agronegócio brasileiro. Com foco em inovação e sustentabilidade, reúne as marcas Bionat Soluções Biológicas, Kimberlit Agrociências, Loyder Brasil e Floema Logística, que atuam nos mercados de biológicos, nutrição vegetal e fertilizantes.

O plano estratégico da empresa prevê a consolidação de uma nova estrutura de governança, com os sócios assumindo funções mais estratégicas, e a entrada de novos executivos de mercado. O objetivo é fortalecer o crescimento sustentável, ampliar a inovação e unificar a cultura organizacional entre as áreas de atuação.

O grupo é pautado pelo propósito de ajudar o produtor rural na missão de alimentar o mundo, baseado em valores como comprometimento com resultados, ética, meritocracia e espírito de cooperação. A troca de conhecimento entre áreas e o protagonismo dos colaboradores por meio de projetos interdepartamentais e recrutamento interno são estimulados, visando a oportunidades reais de desenvolvimento de carreira. Práticas recentes incluem a consolidação da educação corporativa e o fortalecimento dos rituais de cultura, buscando o aprendizado contínuo e o alinhamento entre propósito e execução.



## SETOR AGRONEGÓCIO



## SIGNATÁRIO DO PACTO GLOBAL



# FAZENDAS REUNIDAS BAUMGART

## Crescimento colaborativo

**F**undada em 1975 em Rio Verde (GO), a Fazendas Reunidas Baumgart tem 25 mil hectares dedicados à agricultura e à pecuária. A empresa combina tecnologia de ponta e práticas sustentáveis em culturas como soja, milho, sorgo, trigo e girassol, além da pecuária de cria, recria, engorda e confinamento.

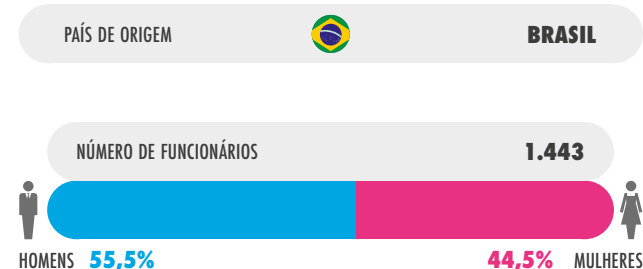
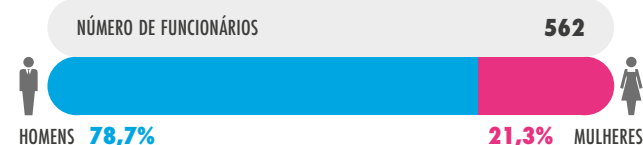
O plano estratégico prevê expansão das áreas agrícolas, adoção de novas culturas e intensificação do sistema de produção Integração Lavoura-Pecuária (ILP), que otimiza o uso da terra e eleva a produtividade. Reconhecimentos recentes, como o prêmio Goiás Sustentável 2025 concedido pelo projeto Robô Verde, reforçam o protagonismo da companhia em inovação e responsabilidade socioambiental.

O Manual de Cultura, construído colaborativamente a partir do Planejamento Estratégico da empresa, orienta ações desde o onboarding até programas de reconhecimento. Valores como 'senso de dono', simplicidade, resiliência e respeito ao meio ambiente norteiam a atuação diária das equipes. Entre as práticas recentes, o programa de copilotos visa aproximar lideranças e colaboradores em processos de sucessão e desenvolvimento, com o objetivo de fortalecer a participação, os planos de desenvolvimento individual e os resultados de longo prazo.

## PAÍS DE ORIGEM



## BRASIL



**LOUIS DREYFUS  
COMPANY**

## Opiniões que norteiam ações

**F**undada em 1851 na França, a Louis Dreyfus Company (LDC) é uma das maiores empresas globais na comercialização e no processamento de produtos agrícolas. Com presença em mais de 100 países, a companhia movimentava anualmente cerca de 95 milhões de toneladas de café, algodão, grãos, oleaginosas, sucos, arroz e açúcar, além de soluções em alimentos, rações e logística.

No Brasil, a LDC reforça sua posição estratégica com investimentos em modernização de sistemas de tecnologia externos e internos. O atual objetivo da empresa é ampliar a eficiência, acelerar decisões e aumentar a proximidade com clientes e parceiros de toda a cadeia.

Assim, valores como integridade, sustentabilidade e espírito empreendedor norteiam o ambiente de trabalho, aliados a práticas de escuta ativa e inovação contínua. A pesquisa de clima, realizada anualmente, orienta planos de ação a partir das percepções dos colaboradores, garantindo protagonismo às equipes. Entre os programas recentes, está o coaching voltado para mulheres em cargos de gestão e a implementação de uma nova plataforma de treinamento online, que visa ampliar o acesso à capacitação técnica e comportamental em toda a organização.

**OL LÁTEX**

## Bem-estar como meta

**A** OL Látex, sediada em Goianésia (GO), é a maior produtora de borracha natural do Brasil e integra o Grupo Otávio Lage, holding com 75 anos de história no agronegócio. Com mais de 550 profissionais distribuídos em cinco seringais, a empresa tem como missão produzir produtos de qualidade e tecnologia, respeitando o meio ambiente e valorizando as pessoas.

Seu plano estratégico mantém foco na sustentabilidade e na valorização do capital humano, pilares que sustentam a cultura da organização. Entre as principais iniciativas de engajamento, está a Olimpíada do Grupo OL, evento que reúne colaboradores e familiares em competições esportivas e ações de saúde, com acompanhamento nutricional e aferições preventivas.

Outro destaque é a criação do Departamento de Saúde e Bem-Estar, com o objetivo de liderar ações para fortalecer a saúde mental e física dos times no cotidiano. O programa inclui workshops socioeducativos, consultas gratuitas de psicoterapia para líderes e dinâmicas gamificadas sobre hábitos saudáveis, com premiações para os participantes. O núcleo, que tem metas específicas para bonificação no Programa de Participação nos Resultados, também promove rodas de conversa sobre saúde emocional e acompanhamento regular das equipes.

# PALMALI

## Desenvolvimento de lideranças

**A** Palmali figura entre as principais empresas brasileiras do setor de proteína animal, com atuação nos segmentos de suínos e aves e exportações para mais de 50 países. A companhia, fundada em 1987, combina tradição e inovação visando à excelência em toda a cadeia produtiva, do abate à entrega dos produtos a industriais.

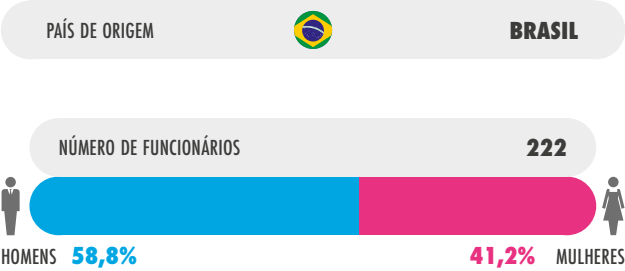
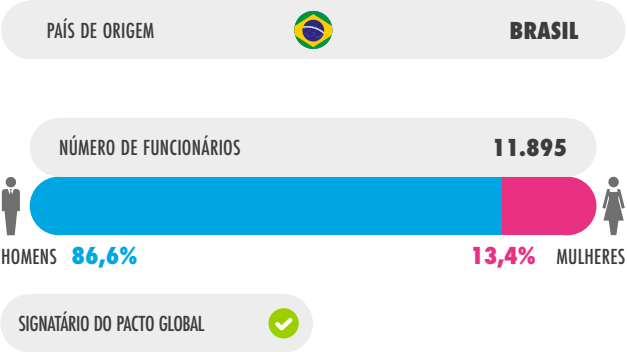
A companhia projeta o crescimento com a abertura de um segundo turno de trabalho nas unidades de Rancharia (SP) e Palmas (PR), que deve gerar cerca de 350 novas oportunidades de emprego. A expansão busca reforçar o compromisso da empresa com o desenvolvimento regional e a ampliação sustentável de sua capacidade produtiva.

Com uma cultura marcada pela simplicidade e pelo sentimento de família, a Palmali mira a proximidade entre a diretoria e as equipes operacionais para estimular um ambiente colaborativo e ágil na tomada de decisões. O Programa de Desenvolvimento de Lideranças é um dos pilares da gestão, reunindo líderes de todos os níveis para capacitação anual e conectando temas de compliance, PDI e desafios estratégicos. Outro destaque é o projeto-piloto de apoio psicológico à liderança, implementado com o objetivo de reduzir o turnover e aprimorar o clima organizacional.





SETOR AGRONEGÓCIO



SÃO MARTINHO

Tradição com inovação

**A** São Martinho é uma das maiores empresas su-croenergéticas do Brasil, com capacidade de moagem de 24,5 milhões de toneladas de cana e 500 mil de milho por safra. Com unidades em São Paulo e Goiás, reúne quase 12 mil colaboradores e atua em toda a cadeia de produção de açúcar, etanol, energia renovável, levedura, DDGs (derivados da produção de etanol de milho) e óleo de milho.

A companhia é referência em práticas sustentáveis e na transição para uma economia de baixo carbono. Seus compromissos públicos estão alinhados a marcos internacionais como as convenções da Organização Internacional do Trabalho. A solidez dos compromissos busca garantir que os avanços tecnológicos e produtivos caminhem em sintonia com responsabilidade socioambiental.

A cultura organizacional valoriza tradição, ética e respeito. Essa identidade é fortalecida por práticas de desenvolvimento contínuo: todos os colaboradores participam anualmente de treinamentos, incluindo consultorias especializadas que trazem aplicação prática ao dia a dia. A empresa também concluiu o terceiro ciclo do Plano Diretor de RH, associado a ferramentas de Business Intelligence para gestão de pessoas.

SEMENTES PRODUTIVA

Desenvolvimento de pessoas

**Q** uase quatro décadas de atuação no agronegócio tornam a Sementes Produtiva uma das principais empresas do setor de sementes no Brasil. Com presença em Minas Gerais, Goiás, Tocantins, Bahia e Distrito Federal, a companhia atua na produção de grãos, fibras e sementes de alta qualidade, sustentada por uma equipe técnica experiente e comprometida com a excelência.

Sua estratégia atual prioriza a eficiência operacional e o fortalecimento da cultura, que se guia por princípios cristãos, simplicidade nas relações e ética nos negócios. A empresa incentiva o desenvolvimento humano e a meritocracia, acreditando que o reconhecimento pelo desempenho e a valorização das pessoas são pilares para resultados sustentáveis.

Entre as iniciativas de destaque, está o Programa Legado, que promove o desenvolvimento de pessoas em diferentes níveis – de estagiários e trainees a líderes em formação. O projeto é estruturado a partir de levantamentos de necessidades de treinamento e conduzido em parceria entre RH e gestores. Outra prática é o Programa Acolher, que oferece apoio emocional gratuito com psicólogo contratado pela empresa, visando ao bem-estar integral de seus colaboradores.

TERRANUTS AGROINDUSTRIAL

Desempenho individual e coletivo

**I** nstalada em Dumont (SP), a Terranuts Agroindustrial é uma das maiores unidades de beneficiamento de amendoim do País. Fundada em 2015, depois de se desvincular da indústria Santa Helena, hoje sua principal parceira comercial, a empresa conta com mais de 220 colaboradores e atende clientes em quase todos os continentes.

Os próximos anos devem marcar um ciclo de crescimento acelerado, com investimentos em pesquisa, inovação, novas tecnologias e na adequação de sua planta industrial. A expectativa é dobrar o faturamento em cinco anos, sustentando a expansão dos negócios no mercado interno e externo.

Voltada ao estímulo do protagonismo e da colaboração, a cultura organizacional orienta práticas de gestão que valorizam a participação das equipes. O comitê diretivo, formado pelas principais lideranças, realiza reuniões semanais para decisões compartilhadas, enquanto metas e estratégias são comunicadas de forma integrada. Programas como o Ciclo de Gestão de Pessoas, com etapas anuais de avaliação e feedback, e o Crescer, que une meritocracia a critérios de qualidade, saúde, segurança e meio ambiente, reforçam o alinhamento entre desempenho individual e resultados coletivos.

USINA SÃO MANOEL

Programas de formação de talentos

**A** Usina São Manoel é referência no setor sucroenergético, produzindo açúcar, etanol, levedura seca e bioenergia a partir de mais de 4,3 milhões de toneladas de cana por safra. Fundada em 1949 no município de São Manuel (SP), cultiva 57 mil hectares em 18 municípios e é certificada para fornecer etanol destinado ao SAF (combustível sustentável de aviação).

Entre as diretrizes atuais da cooperativa, estão a transformação cultural e de liderança, com foco em excelência e engajamento, além da adoção de decisões orientadas por dados e inteligência artificial. A companhia busca a expansão para novos negócios alinhados ao propósito e a inovação em ambiente de experimentação, apoiada por revisão de políticas e fortalecimento do compliance.

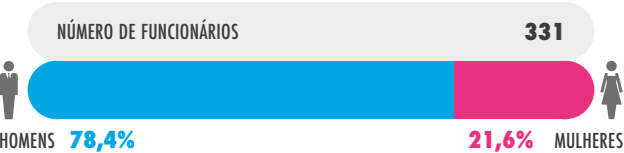
Respeito, transparência e protagonismo fomentam uma cultura organizacional que equilibra tradição e renovação. Programas estruturados sustentam a formação de talentos: o de líderes alcançou 98% de assertividade em 2024, enquanto o de jovens aprendizes visa à formação complementar e à efetivação de boa parte dos participantes. A integração busca uma abordagem personalizada, em que gestores e não gestores passam por trilhas específicas, e novos colaboradores recebem feedbacks da liderança e de pares.



LEIA MAIS  
NA WEB

SETOR AGRONEGÓCIO

PAÍS DE ORIGEM BRASIL



VERA CRUZ  
AGROPECUÁRIA

Formação de líderes

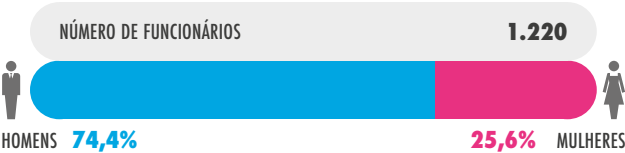
**A** Vera Cruz Agropecuária integra o Grupo Otávio Lage, holding sediada em Goianésia (GO), responsável por negócios nas áreas agrícola, pecuária, imobiliária e de comunicação. Fundada em 1949, reúne mais de 300 colaboradores e se consolida como referência regional em práticas produtivas e socioambientais, com modelo de gestão baseado em dedicação ao trabalho, simplicidade e entusiasmo.

O plano estratégico para os próximos anos prevê expansão da divisão de pecuária, com aumento expressivo do número de animais confinados, e possibilidade de ampliar áreas de arrendamento para soja e milho. A meta é manter o equilíbrio entre crescimento, inovação e responsabilidade socioambiental, assegurando perenidade ao legado do grupo.

A cultura da organização é centrada no sentimento de família, na valorização das pessoas e no cuidado com a comunidade e o meio ambiente, com valores como verdade, simplicidade, espírito de equipe e responsabilidade social. Programas de saúde e bem-estar permeiam diferentes ações internas, visando reforçar qualidade de vida e pertencimento. Um dos pilares é o desenvolvimento de lideranças: a empresa mantém, há mais de 20 anos, uma academia dedicada à formação de gestores.

SETOR ALIMENTOS E BEBIDAS

PAÍS DE ORIGEM BRASIL



- VAGAS PARA PESSOAS NEGRAS
- VAGAS PARA PCDS
- VAGAS PARA MULHERES
- VAGAS LGBTQIAPN+
- VAGAS 50+
- SIGNATÁRIO DO PACTO GLOBAL

BEM BRASIL  
ALIMENTOS

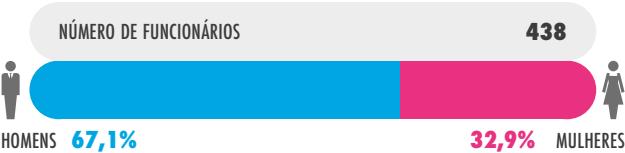
Acolhimento e saber compartilhado

**I**mportante nome da indústria brasileira de batatas pré-fritas congeladas, a Bem Brasil atua desde 2006 em Minas Gerais e busca atender diferentes mercados com foco em qualidade, segurança de alimentos e sustentabilidade. Com mais de 1,2 mil colaboradores, a empresa planeja ampliar sua capacidade produtiva com uma nova unidade fabril, acompanhada de investimentos em processos, logística e contratações em diferentes áreas.

A cultura organizacional se apoia em acolhimento, cuidado com as pessoas e foco em resultados, combinando autonomia com responsabilidade. A companhia procura fortalecer essa cultura por meio de rituais de liderança para promover o engajamento e aumentar a produtividade, além de materiais de orientação para fomentar a clareza de valores.

Entre os exemplos práticos, destaca-se o Cultivadores do Saber, no qual profissionais compartilham conhecimento técnico com os times e recebem uma remuneração adicional por essa atribuição. O programa foi testado no ano passado e, neste ano, lançado para toda a empresa. A gestão de pessoas prioriza trilhas de desenvolvimento e iniciativas que miram um ambiente seguro e colaborativo, alinhado às exigências de qualidade e às metas de crescimento.

PAÍS DE ORIGEM BRASIL



GOLD PÃO

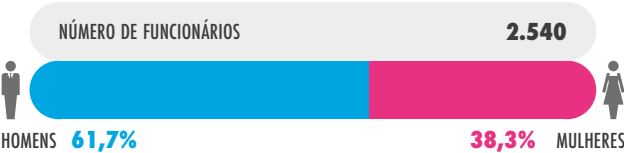
Foco no diálogo e bem-estar

**A** Gold Pão começou como uma padaria em Ribeirão Preto, interior de São Paulo, e, 17 anos depois, destaca-se entre as principais marcas de panificação congelada do País. A empresa combina tradição artesanal e tecnologia industrial com o objetivo de oferecer produtos de alta qualidade, com portfólio de mais de 50 itens, entre pães, baguetes, roscas e massas doces.

A companhia vive um momento de modernização de sua estrutura física, com foco na atualização das linhas de produção e na consolidação do planejamento estratégico faseado para os próximos anos. Sua meta é ampliar a eficiência operacional sem perder o padrão de entrega que sustenta o crescimento da marca no setor alimentício.

O ambiente de trabalho interno reflete os valores da Gold Pão: segurança, respeito e foco no cliente. O programa Comunica GOLD estimula o diálogo entre áreas e gestores, com divulgação de resultados da empresa, reconhecimento de colaboradores e divulgação de promoções por mérito ou recrutamento interno. Outra iniciativa voltada ao bem-estar é a implantação das salas de descanso, espaços com TV, internet e mobiliário confortável, pensados para oferecer pausas de qualidade aos colaboradores durante o expediente.

PAÍS DE ORIGEM BRASIL



PREMIERPET®

Pesquisas de clima

**A** PremieRpet é especialista em nutrição de alta qualidade para cães e gatos no Brasil. Com mais de 20 anos de atuação, a companhia mantém o propósito de tornar a relação entre pessoas e animais mais próxima, prazerosa e duradoura. Hoje, conta com cerca de 2,5 mil colaboradores e atua em diferentes frentes do mercado petfood, sendo pioneira na categoria Super Premium, resultado de um trabalho de dois anos de desenvolvimento.

A empresa prevê lançamentos de novos produtos, expansão de centros de distribuição e maior presença nos mercados norte-americano e latino-americano. Também está nos planos da PremieRpet reforçar investimentos em pesquisa e garantir certificações que atestem a qualidade de seus produtos e processos.

A paixão pelos pets, a inovação constante e a alta qualidade estão registradas na sua cultura. O ambiente de trabalho é descrito pelos colaboradores como ágil e informal, com comunicação horizontal e estímulo à criatividade. Pesquisas de clima são realizadas duas vezes por ano e servem de base para ações de engajamento e ajustes durante o período. O RH atua como um hub de serviços, com iniciativas como o Join RH, que busca aproximar o atendimento ao colaborador e simplificar processos internos.

LEIA MAIS  
NA WEB

## SETOR ALIMENTOS E BEBIDAS



ESG

SETOR ALIMENTOS E BEBIDAS

NESTLÉ

## Nestlé reforça práticas de ESG com foco em pessoas e inovação

**F**undada em 1866 na Suíça e presente no Brasil desde 1917, a Nestlé desenvolve iniciativas ligadas a ESG, conceito baseado nos pilares ambiental, social e de governança corporativa que ganhou destaque nos últimos anos. A companhia tem adotado programas voltados para diversidade, inclusão e saúde mental, além de investimentos em tecnologia e capacitação de colaboradores.

No que diz respeito ao pilar Social, diretamente ligado aos temas tratados no processo dos Lugares Incríveis para Trabalhar, as iniciativas são diversificadas. “Buscamos cada vez mais construir um ambiente de trabalho que, além de inclusivo, atenda as pessoas em suas necessidades profissionais e individuais”, diz Martha Uribe, vice-presidente de Recursos Humanos da Nestlé Brasil.

O propósito da empresa é refletir a diversidade brasileira. Isso envolve um esforço contínuo em proporcionar oportunidades de carreira para todos os perfis. Para acelerar a jornada de diversidade e inclusão, foi criado um centro de competências dedicado ao tema, com atuação em cinco frentes: Gênero, Gerações, Raça, LGBTQIA+ e Pessoas com Deficiência. No total, mais de 300 colaboradores participam das iniciativas das redes de afinidades ou dos comitês de diversidade.

Os avanços em equilíbrio de gênero são significativos: hoje, 46,4% do quadro de colaboradores no Brasil é formado por mulheres, que ocupam 45% dos cargos

de gestão. Outro dado relevante é ser uma das poucas grandes empresas atuantes no País que empregam mais pessoas com deficiência do que o estabelecido pela legislação (5,25% do quadro, quando o exigido é 5%).

A Nestlé preocupa-se também em derrubar barreiras relacionadas à idade. Nos últimos anos, ultrapassou a marca de 2 mil pessoas com mais de 50 anos integrando o time no Brasil, resultado de ações específicas de contratação, a exemplo do programa Experiência que Faz Bem. Do outro lado, a Iniciativa pelos Jovens (Nestlé needs YOUth), criada em 2013 na Europa e adotada em seguida pela unidade brasileira, já contribuiu para que 500 mil jovens brasileiros desenvolvessem competências essenciais.



EMPRESA TAMBÉM INVESTE NA SAÚDE MENTAL E NO DESENVOLVIMENTO DE TALENTOS PARA TRAZER INOVAÇÃO

DIVULGAÇÃO

## Foco na saúde mental

Outro ponto fundamental da política de gestão de pessoas da Nestlé é a atenção à saúde mental dos colaboradores. Uma das iniciativas nessa linha é o programa Parceiros do B.E.M. (Bem-Estar Mental). Ao longo de 2025, mais de 500 profissionais estão sendo capacitados em parceria com o Hospital Albert Einstein para atuarem como aliados da saúde mental em toda a organização. “A proposta é desenvolver nas nossas pessoas a sensibilidade necessária para compreender quem, no seu local de trabalho, pode estar em sofrimento emocional e necessite de algum tipo de intervenção”, diz a vice-presidente de RH.

Para reforçar o compromisso da companhia com o tema, há investimentos previstos de R\$ 1,5 milhão até o

PAÍS DE ORIGEM



SUÍÇA

NÚMERO DE FUNCIONÁRIOS

19.626



HOMENS 53,6%



46,4% MULHERES

VAGAS PARA PESSOAS NEGRAS



VAGAS PARA PCDS



VAGAS PARA MULHERES



VAGAS 50+



SIGNATÁRIO DO PACTO GLOBAL



final do ano em iniciativas de bem-estar e saúde mental, englobando todas as fábricas, centros de distribuição e escritórios da empresa no Brasil. Quem precisa de apoio em momentos difíceis conta com uma rede profissional e recursos estruturados, a exemplo do Programa Especializado de Apoio ao Colaborador (Peac).

A aderência a novas tecnologias é feita com o cuidado necessário para não causar turbulências. Recursos de inteligência artificial foram introduzidos no processo de capacitação por meio do BeTech, programa que conta com trilhas de formação direcionadas aos diferentes públicos da empresa. O objetivo é disseminar a ideia da tecnologia como extensão do potencial individual de cada colaborador, tornando as atividades diárias mais ágeis e eficientes a partir do uso das ferramentas disponibilizadas.

Ao longo de 2025, todos os mais de 19.600 mil colaboradores serão impactados por esse treinamento. Espera-se que, neste primeiro ano, a base completa de profissionais administrativos, em torno de 6 mil, entenda como funcionam as principais tecnologias emergentes e aumente gradativamente o uso em suas atividades diárias.

A Nestlé tem várias outras iniciativas para desenvolver talentos e trazer inovações aos negócios. Uma delas é a plataforma People Match, que permite aos profissionais da casa cadastrarem suas principais competências e seus hobbies, enquanto lideranças de diversas áreas cadastram projetos que precisam de apoio. A plataforma faz o match entre as duas partes e indica os profissionais internos mais aderentes para participar de determinados projetos. É uma estratégia que proporciona experiências de trabalho em outras áreas, com o desenvolvimento de novas competências, networking interno e possível geração de oportunidades para transição de carreira.





## SETOR ALIMENTOS E BEBIDAS

PAÍS DE ORIGEM



BRASIL

NÚMERO DE FUNCIONÁRIOS

1.120



HOMENS 55,2%



44,8% MULHERES

VAGAS PARA PCDS



VAGAS PARA MULHERES



VAGAS LGBTQIAPN+



VAGAS 50+



## SANTA HELENA

## Respeito como ativo central

**A** Santa Helena é uma das maiores e mais tradicionais indústrias brasileiras de doces e confeitados à base de amendoim. Fundada em 1942 em Ribeirão Preto (SP), conta com mais de mil funcionários e é responsável por marcas como Paçoquita, Mendorato e Crokíssimo.

Atualmente, a empresa passa por um ciclo de transformação apoiado em três pilares estratégicos: pessoas, tecnologia e processos. A mudança recente na alta liderança, com novo CEO e reestruturação de diretoria, vem sendo acompanhada por investimentos em automação e revisão de práticas fabris, com foco em eficiência, modernização e competitividade. O objetivo é assegurar crescimento sustentável e alinhar todas as áreas à estratégia de longo prazo.

Na Santa Helena, a cultura organizacional tem como pilar o respeito às pessoas, expresso em programas como o Plural, dedicado à diversidade, à equidade e à inclusão, e em instrumentos como o Código de Conduta, que orienta as práticas cotidianas. O Ciclo de Gestão de Pessoas fortalece o protagonismo individual, por meio de feedbacks estruturados e processos de mentoria. Já o Plano de Voo e o Rota Certa promovem alinhamento estratégico, reforçando senso de pertencimento e coesão entre líderes e equipes.

PAÍS DE ORIGEM



BRASIL

NÚMERO DE FUNCIONÁRIOS

1.059



HOMENS 83%



17% MULHERES

VAGAS PARA PESSOAS NEGRAS



VAGAS PARA PCDS



VAGAS PARA MULHERES



VAGAS LGBTQIAPN+



SIGNATÁRIO DO PACTO GLOBAL

SOROCABA  
REFRESCOS

## Qualificar para crescer

**A** Sorocaba Refrescos é a mais antiga fabricante familiar do sistema Coca-Cola Brasil. Fundada há 50 anos, atua em 60 municípios do interior paulista, com um portfólio de mais de 200 produtos, com produção anual de cerca de 200 milhões de litros de bebidas que atendem 2,5 milhões de consumidores.

O plano estratégico prevê uma transformação estrutural, com duas novas linhas de produção automatizadas por tecnologia robótica e expansão para acomodar a operação. A logística também passa por modernização: novos armazéns em Itu e Sorocaba mais que dobraram a capacidade da empresa, enquanto o plano diretor logístico projeta uma visão de 20 anos para eficiência em armazenagem e distribuição.

Marcada pela inovação com propósito e contínua e pela valorização das pessoas, a cultura organizacional inclui programas como o Laboratório de Excelência Operacional, que estimula o aprendizado em metodologias ágeis e o uso de ferramentas digitais. A Academia de Líderes, iniciativa da empresa, busca desenvolver competências comportamentais e fortalecer a gestão; já a Escola de Vendas estrutura trilhas de formação com perspectiva de promoção. O bem-estar conta com ações recentes para melhorar a qualidade de vida dos colaboradores.

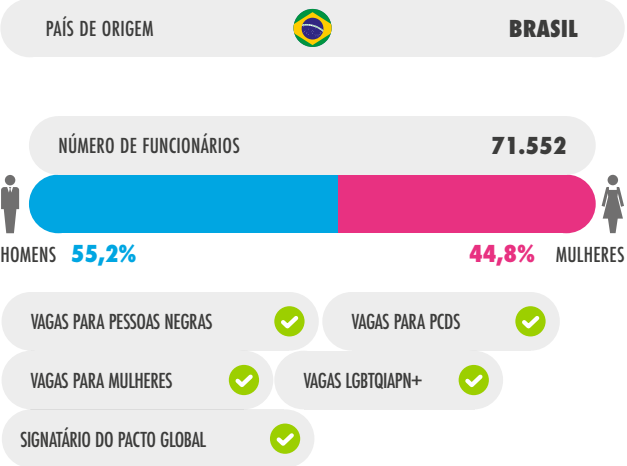
# são as MENTES INDEPENDENTES QUE ESCREVEM O FUTURO

## INDEPENDÊNCIA OU NADA



LEIA MAIS  
NA WEB

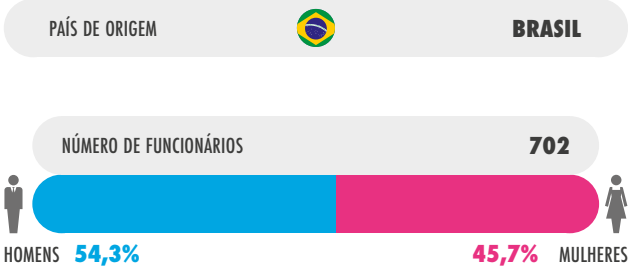
SETOR BANCOS E SERVIÇOS FINANCEIROS



BRADESCO

Cultura em evolução

Com 82 anos de história, o Bradesco é uma das maiores instituições financeiras do País, com atuação marcada pela contribuição ao desenvolvimento econômico e social do Brasil. O modelo de gestão de pessoas é baseado em ética, transparência e respeito. Em 2024, a empresa lançou o SOU Bradesco, movimento de evolução cultural que busca conectar comportamentos e mentalidades ao futuro da organização, com pilares como diversidade, protagonismo, colaboração, foco no cliente e resultados sustentáveis. Entre as iniciativas, estão encontros bimestrais com CEO e líderes, que pretendem estimular o diálogo transparente. Uma outra iniciativa do banco, o programa SOU Influenciador, capacita colaboradores como agentes ativos dessa mudança. Práticas de onboarding, benefícios e mobilidade passam por revisões para fortalecer a marca empregadora e a experiência do colaborador. Outra frente da instituição é o Viva Bem, programa de saúde integral que considera aspectos físicos, psicológicos e financeiros, oferecendo, assim, apoio ao colaborador em diferentes situações de vida. Com essas iniciativas, o Bradesco busca equilibrar tradição e inovação, consolidando uma cultura evolutiva e participativa.



BRASILPREV

Transformação digital e cultural

Brasilprev é fruto da parceria entre o Banco do Brasil e a americana Principal, e se consolidou como referência em previdência privada no País, com 27% de market share e cerca de R\$ 451 bilhões em ativos. Com mais de 700 funcionários, a empresa tem como foco a gestão responsável de investimentos e a formação de uma cultura previdenciária. Sua estratégia está centrada em acelerar a transformação digital, simplificar processos e gerar valor por meio de dados e tecnologia. A cultura organizacional passa por uma renovação com base em cinco pilares: cliente no centro, inovação constante, atitude empreendedora, ética e cuidado com as pessoas. O processo foi apoiado por diagnóstico interno e pela criação de um manifesto cultural, resultado da participação de mais de 100 colaboradores em grupos de trabalho. Entre as iniciativas que buscam fortalecer esse movimento, estão o programa Atitude de Valor, que promove ciclos de reconhecimento a partir de desafios organizacionais, e o programa de mentoria voltado para mulheres em cargos de liderança. Essas práticas se destinam a reforçar o compromisso em unir excelência financeira, desenvolvimento humano e impacto positivo para os diferentes públicos.

BRASILSEG

Diversidade e bem-estar em foco

A Brasilseg é uma parceria entre BB Seguros e Mapfre que se tornou referência nacional nos ramos de seguro de Vida, Prestamista, Rural, Habitacional e Massificados. Com mais de 4,7 milhões de clientes atendidos e 1,9 mil colaboradores por cidades de São Paulo, registrou no ano passado R\$ 17,5 bilhões em prêmios emitidos e R\$ 4,4 bilhões de lucro líquido. A cultura organizacional da Brasilseg passa por um processo de transformação, com um novo modelo de competências lançado em 2025, após escuta ativa de lideranças e das equipes. O plano traz ações estruturantes para alinhar estratégias e promover as relações e o desenvolvimento contínuo entre líderes e liderados. Esse movimento se soma a práticas de desenvolvimento contínuo da liderança e personalização das ações de RH, conforme os perfis regionais. Entre os exemplos práticos, destaca-se o PEP, painel



estratégico de pessoas que aplica uma avaliação 360 graus envolvendo gestores e colaboradores. A empresa também tem ampliado iniciativas de saúde mental, reconhecidas como prioridade pelos times, e busca reforçar sua agenda de diversidade com metas claras e programas de engajamento voltados a gênero, raça e inclusão de pessoas com deficiência.

Dois anos seguidos entre os  
melhores lugares para trabalhar.

COINCIDÊNCIA?  
NÃO, RESULTADO.



Cícera Holanda Gomes  
Colaboradora do Sebrae







LEIA MAIS  
NA WEB

SETOR BANCOS E SERVIÇOS FINANCEIROS



CONCILIG: INCLUSÃO COMO ESTRATÉGIA  
PARA TER UM AMBIENTE INOVADOR

DIVULGAÇÃO



INCLUSÃO LGBTQIAPN+

CONCILIG

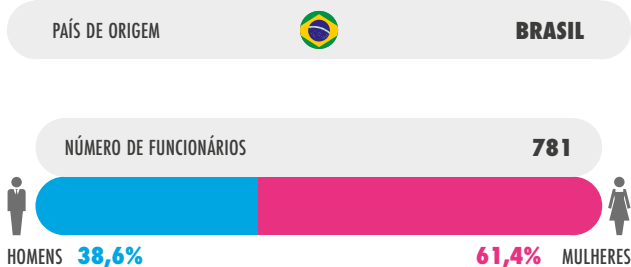
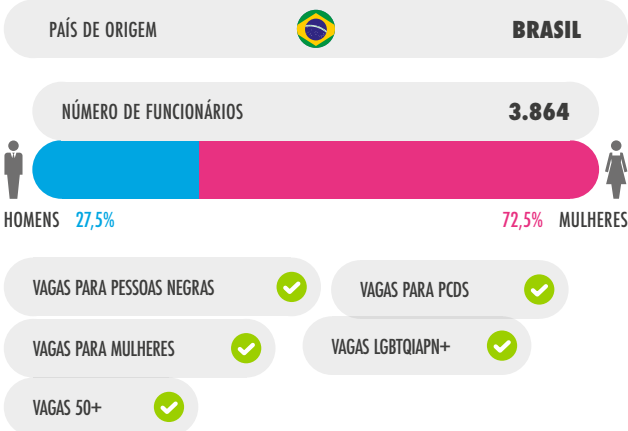
Diversidade é trunfo para crescer

**A** Concilig, empresa de telesserviços e terceirização de processos de negócios, destaca-se pela inclusão da comunidade LGBTQIAPN+. Há iniciativas como o PlurAll, comitê de Diversidade e Inclusão que reúne colaboradores voluntários em reuniões para levantamento de pautas, além de rodas de conversa, campanhas de conscientização e treinamentos de respeito à diversidade sexual e de gênero – líderes e gestores passam por capacitação em linguagem inclusiva, com o propósito de conscientizar e reduzir o impacto de vieses inconscientes.

Hoje, aproximadamente 21% dos “conciligados” (como os funcionários são chamados internamente) se autodeclararam LGBTQIAPN+, índice três vezes superior à média da comunidade no Brasil, de acordo com pesquisa realizada pela Universidade de São Paulo (USP).

“Nossa missão é garantir que cada pessoa possa ser quem realmente é, sem medo e com orgulho. Ao valorizar a comunidade LGBTQIAPN+, nós também valorizamos a inovação, a criatividade e a empatia que nos fortalecem todos os dias”, diz Rodrigo Mandaliti, sócio-presidente da Concilig.

A empresa também tem investido na diversidade etária por meio do programa “Melhor Idade 50+”, que promove a reinserção de pessoas com mais de 50 anos no mercado de trabalho. A iniciativa surgiu da percepção de que esse público enfrentava dificuldades de recolocação, apesar de ter atributos como experiência, comprometimento e estabilidade emocional. Hoje, cerca de 5% dos colaboradores estão na faixa etária de 45 a 54 anos e 2% têm acima de 55 anos, porcentuais que tendem a crescer com os novos ciclos de contratação.



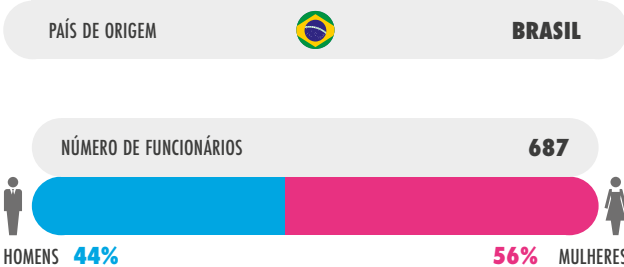
CONSÓRCIO  
UNIFISA

Transparência e engajamento

**O** Consórcio Unifisa é uma administradora de consórcios com 30 anos de atuação, mais de 780 colaboradores e presença nos Estados de São Paulo e Paraná. A empresa nasceu com o propósito de “transformar vidas e impulsionar negócios”, oferecendo soluções financeiras que buscam a inovação e o compromisso com as pessoas.

Seu plano estratégico prevê a implementação de novas tecnologias para elevar a eficiência operacional e a qualidade dos serviços. A empresa tem o objetivo de consolidar-se como referência em atendimento humanizado e confiável, apoiada em uma cultura sólida e colaborativa.

O ambiente de trabalho é guiado por valores como disciplina, entusiasmo, ética, agilidade, respeito e confiança nas pessoas. No programa Melhores do Ano, funcionários votam nos colegas que mais se destacaram, visando fortalecer o senso de pertencimento e o reconhecimento interno. A pesquisa de clima tem direcionado planos de ação que dão credibilidade às práticas de RH, enquanto a avaliação de desempenho ajuda a traçar oportunidades de crescimento. Outras iniciativas incluem trilhas de treinamento em vendas baseadas em inteligência de mercado e o uso de frameworks para equilibrar visibilidade e autonomia no trabalho remoto.



CREFISA

Confiança e alta performance

**A** Crefisa está entre as maiores empresas de crédito pessoal do Brasil, com mais de 900 pontos de atendimento e 4 milhões de clientes. Fundada em 1964, a empresa busca se consolidar como um banco completo de soluções 100% digitais e presença marcante no mercado financeiro.

Os próximos anos da empresa se baseiam em seis pilares estratégicos: excelência no crédito pessoal, diversificação de produtos e serviços, expansão no segmento PJ, encantamento do cliente, eficiência operacional e financeira e otimização dos canais de atendimento. A área de Pessoas tem papel importante nessa jornada, com o objetivo de conduzir a transformação cultural e digital e aprimorar a experiência dos colaboradores.

Com foco em resultados, inovação e excelência, a Crefisa adota uma cultura que privilegia a agilidade, a confiança e a alta performance, reconhecendo nas pessoas o principal impulso para o crescimento. Entre as práticas recentes, destacam-se o ciclo de performance – ferramenta de apoio à gestão e à tomada de decisões – e a estruturação de políticas de remuneração e tabelas salariais baseadas em mérito e desempenho. Ações voltadas a fortalecer a transparência, a retenção de talentos e o alinhamento entre propósito e resultados.





## SETOR BANCOS E SERVIÇOS FINANCEIROS

GESTÃO VALORIZA O DESENVOLVIMENTO  
E O CRESCIMENTO INTERNO

DIVULGAÇÃO



## ITAÚ UNIBANCO

## Mudar a carreira sem mudar de empresa

**A**lguns números evidenciam por que o Itaú Unibanco se destacou em Carreiras nesta edição do *Lugares Mais Incríveis para Trabalhar*: 80% dos cargos de liderança estão sendo ocupados por profissionais que cresceram internamente, resultado direto de quase 12 mil movimentações realizadas ao longo do ano passado, incluindo promoções e mudanças de área.

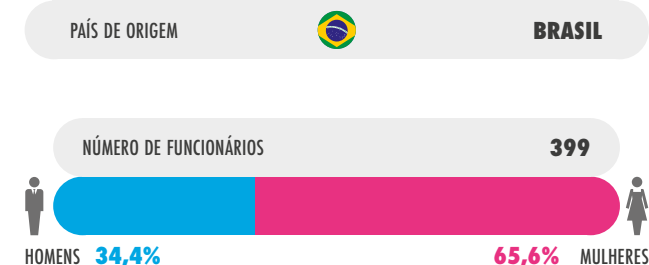
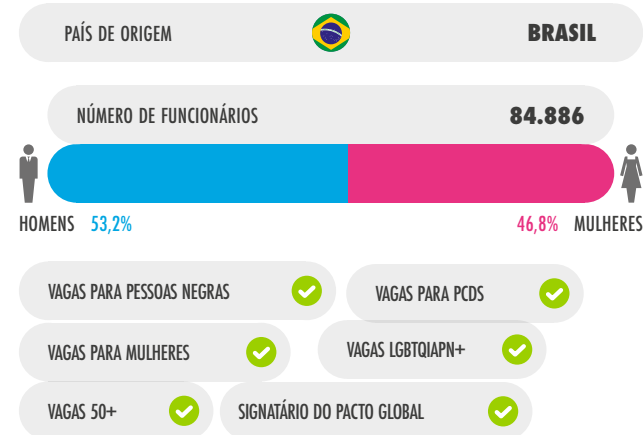
“Nosso compromisso é oferecer diversos caminhos de desenvolvimento e assegurar que nossos profissionais tenham clareza sobre como crescer internamente”, diz a diretora de Recursos Humanos, Tatyana Montenegro. “Para tornar isso possível, implementamos uma série de programas voltados à formação de lideranças e passamos a incentivar a realização de planos de desen-

volvimento individual ainda mais robustos.”

Em 2022, o banco iniciou uma grande transformação ao lançar a Cultura Itubers, baseada em maior agilidade e no incentivo a atitudes e práticas que o tornem cada vez mais centrado no cliente. “Com a nossa diversidade de negócios e funções, há um leque enorme de possibilidades para várias áreas de atuação. O ituber consegue empreender, criar algo que gere valor para o cliente e mudar de carreira, se ele quiser – tudo isso sem precisar trocar de empresa”, diz a diretora de RH.

**Oportunidades para todos**

Os investimentos em capacitação são vistos como uma estratégia de sustentação da cultura vislumbrada para o futuro do banco, que tem mais de 70 milhões



de clientes, entre pessoas físicas e empresas de todos os segmentos. Um marco desse processo ocorreu em 2023, quando a alta liderança passou por mais de 200 horas de capacitação, sempre com foco na centralidade do cliente, em 60 encontros síncronos envolvendo 650 líderes, entre diretores e superintendentes.

Incentivou-se, ao longo desse processo, o compartilhamento de experiências em três temas priorizados na Jornada de Evolução da Cultura Itubers: autonomia, relações de confiança e abertura ao erro. “Esses foram justamente os direcionadores da cultura que mais evoluíram na pesquisa interna de aderência cultural do ano seguinte”, afirma Tatyana. “Na prática, no dia a dia do trabalho, o resultado dessas trocas se materializou no desenvolvimento de times mais autônomos, conexões mais profundas e significativas entre líderes e liderados e um ambiente com maior segurança psicológica.”

A experiência com a alta liderança influenciou os treinamentos organizados dali em diante para a média liderança. Com o objetivo de aproximar os conceitos da realidade cotidiana, os treinamentos incluem simulações de situações reais, recurso que ajuda os líderes a vivenciar na prática o “como fazer”. Entre os temas abordados, estão condução de conversas difíceis, estabelecimento de relações de confiança e abertura para testar, errar e aprender.

Para disseminar as oportunidades de aperfeiçoamento profissional em todos os níveis, o banco tem apostado fortemente na plataforma digital própria de treinamentos, a IOX, que permite ao colaborador se atualizar em seu ritmo e de acordo com as necessidades de carreira. A oferta vai de temas técnicos, como ciência de dados e inovação em produtos financeiros, até competências comportamentais, a exemplo de empatia, comunicação inclusiva e liderança colaborativa.

GRUPO  
QUALICONSIG

## Transparência e proximidade

**O** Grupo QualiConsig atua como correspondente bancário, oferecendo soluções em crédito consignado, portabilidade, conta digital, empréstimo pessoal, cartão consignado e antecipação de FGTS. Com crescimento acelerado nos últimos anos, expandiu sua atuação com marcas próprias.

O plano estratégico da empresa prevê a abertura de novos produtos, inovação em serviços e a consolidação da expansão nacional sua busca é para se posicionar entre os principais players do setor, com foco em transparência e qualidade no relacionamento com clientes, parceiros e colaboradores.

A cultura organizacional é baseada em valores como ética, atitude, comprometimento, lealdade e sinergia. A companhia tem como princípio estimular a proximidade com a liderança: os colaboradores têm acesso direto aos CEOs e participam de encontros com superintendentes. Práticas de engajamento incluem eventos corporativos e iniciativas de team building que visam ao pertencimento e à integração. Programas de capacitação abrangem aspectos técnicos e comportamentais, incentivando os profissionais a contribuir ativamente com ideias e soluções. O grupo também investe em saúde e bem-estar, com políticas voltadas à qualidade de vida.





## SETOR BANCOS E SERVIÇOS FINANCEIROS

BEM-ESTAR  
NO TRABALHOSETOR BANCOS  
E SERVIÇOS  
FINANCEIROS

# SEGUROS UNIMED

## Foco no bem-estar destaca Seguros Unimed

**A** Seguros Unimed se destacou em várias frentes nesta edição do *Lugares Incríveis para Trabalhar*: além da liderança no setor financeiro e entre as empresas de grande porte, foi reconhecida também pelas iniciativas em prol do bem-estar no trabalho – tema que ganhou ainda maior relevância neste ano, com a atualização da NR-1 (Norma Regulamentadora Número 1), tornando obrigatória a gestão de riscos psicossociais pelas empresas.

Essas preocupações foram intensificadas na Unimed Seguros já em 2018, com a estruturação do Programa de Saúde Integrada, que hoje registra 95,5% de participação entre os quase 2 mil colaboradores. O programa é baseado em quatro pilares: físico, emocional, financeiro e social. A ideia central é que, ao promover o bem-estar e estimular o autocuidado, esse conjunto de iniciativas contribui para um ambiente corporativo mais saudável e sustentável.

Desde o lançamento do programa, multiplicaram-se as ações em cada um dos pilares. No físico, há ginástica laboral, Total Pass (plano para uso de academias), subsídio às corridas de rua, quick massage (para estimular momentos de pausa durante a jornada de trabalho) e campanhas de vacinação. Além disso, há a clínica de Atenção Primária à Saúde (APS) funcionando dentro da empresa, espaço materno (para acolher as mães que retornam da licença-maternidade, com seis meses de duração) e o programa Gesta-



ATENÇÃO INTEGRAL À SAÚDE PROMOVE  
EQUILÍBRIO E BEM-ESTAR NO DIA A DIA

DIVULGAÇÃO

ção Segura, que acompanha e oferece apoio durante toda a gestação e o primeiro ano de vida do bebê.

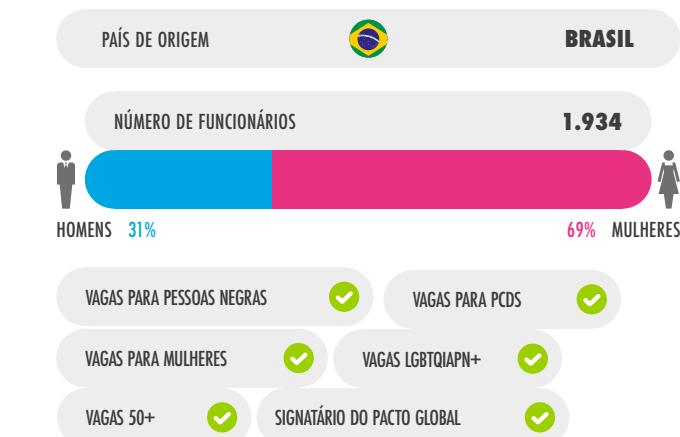
No pilar emocional, a empresa disponibiliza atendimento psicológico e psiquiátrico, realiza monitoramento de riscos psicossociais e capacita lideranças para fomentar ambientes de segurança psicológica. “Neste ano, 93% dos nossos colaboradores disseram que confiam em seus líderes, o que é muito relevante para assegurarmos um ambiente que seja acolhedor para demandas de saúde”, observa o médico Helton Freitas, presidente da Seguros Unimed.

Em relação ao pilar financeiro, são desenvolvidas ações de educação e organização, incluindo a Clínica Financeira, que oferece acompanhamento individualizado e até terapia financeira. Como uma empresa especialista em saúde e no setor financeiro, a Seguros Unimed incentiva a cultura do seguro como estratégia de

segurança e saúde, especialmente em um cenário marcado pelo aumento da longevidade e pela necessidade de uma renda complementar à previdência social no momento da aposentadoria. Para incentivar essa visão entre os colaboradores, a empresa proporciona mensalmente a contrapartida de 4,5% sobre o salário para investimento em planos de previdência.

### Soma de talentos

Já no pilar social, a Seguros Unimed promove o voluntariado e mais uma série de eventos corporativos que trabalham clima, engajamento e pilares importantes da cultura corporativa, a exemplo de inovação e colaboração. Estimula, também, a organização de comunidades internas que fortaleçam a diversidade, a equidade e o pertencimento. “Nesse contexto, destaco o coral e a banda da Seguros Unimed, que se apresentam



em eventos internos e externos, dando um show de colaboração e a demonstração de que a soma de talentos nos leva a outro patamar”, orgulha-se Freitas.

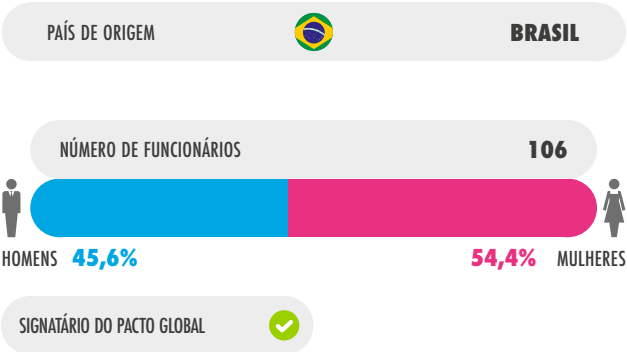
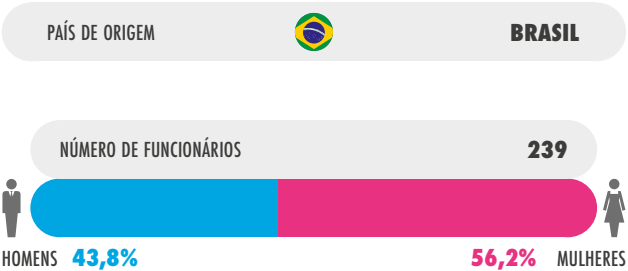
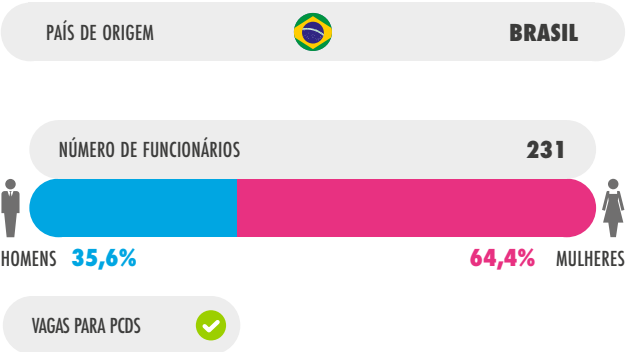
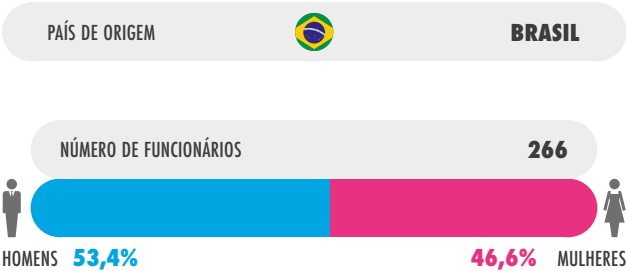
Como resultado direto de todas essas ações, 97,9% dos colaboradores afirmaram, na mais recente edição da pesquisa de clima, que sentem orgulho de onde trabalham, ao mesmo tempo que 92,4% consideram que há coerência entre o discurso e a prática da empresa. “Esses números são o primeiro passo para que possamos gerar uma experiência significativa aos nossos clientes”, observa o presidente.

A empresa tem direcionado suas atenções também à formação de lideranças, por meio das Comunidades de Aprendizado. São grupos de gestores que se reúnem periodicamente para compartilhar experiências sobre saúde mental e desafios de gestão, com o propósito de criar um espaço de confiança e apoio mútuo. Além de reforçar o compromisso da empresa com a humanização da gestão, a iniciativa atende às diretrizes da nova NR-1.

A Seguros Unimed é a seguradora do Sistema Unimed, maior sistema cooperativista médico do mundo. Atua em cinco segmentos – Vida, Previdência (aberta e fechada), Ramos Elementares, Saúde e Odonto –, com uma carteira de 6,6 milhões de clientes. Diante dos desafios do setor nos próximos anos, como o aumento do custo da saúde suplementar e o envelhecimento populacional, a empresa está promovendo um amplo projeto de evolução cultural. Em meio às mudanças, no entanto, há a preocupação de preservar características centrais da cultura. “Valorizamos fortemente o trabalho colaborativo e incentivamos o compartilhamento contínuo de conhecimento e aprendizado”, enfatiza o presidente.



SETOR BANCOS E SERVIÇOS FINANCEIROS



SICOOB CREDICAF

Reconhecimento e cuidados

A Sicoob Credicaf nasceu em 1988 no meio rural para apoiar produtores de café diante das dificuldades de crédito. Expandiu sua atuação e tornou-se cooperativa de livre admissão, atendendo toda a comunidade em 19 agências entre Minas Gerais e Rio de Janeiro. Nos próximos anos, pretende ampliar a rede de serviços e modernizar processos. A cooperativa investe em inteligência artificial para automatizar tarefas repetitivas e no desenvolvimento de aplicativos que auxiliem os cooperados em decisões financeiras, sempre com prioridade para a experiência do associado. A cultura organizacional foi estruturada nos seguintes pilares: credibilidade, respeito, imparcialidade e apreço. As práticas adotadas têm foco na construção de um ambiente acolhedor, que estimula o engajamento, a participação nas decisões, critérios claros de promoção e reconhecimento, além de comunicação transparente por parte da liderança. Uma iniciativa de destaque é o projeto 5 Estrelas, cerimônia individual de reconhecimento a cada cinco anos de vínculo, valorizando a jornada dos colaboradores. Em evolução constante, a cooperativa passou a custear integralmente o plano de saúde e ampliou o seguro de vida aos mais de 260 funcionários.

SICOOB CREDIRIODOCE

Valorização da jornada profissional

Com 36 anos de história, o Sicoob Crediriodoce reúne mais de 45 mil associados em Minas Gerais. A cooperativa financeira fechou 2024 com resultado recorde superior a R\$ 38 milhões e ativos que ultrapassaram R\$ 1 bilhão, reforçando sua posição no sistema Sicoob e no desenvolvimento regional. Nos próximos anos, a estratégia está voltada para ampliar a rede de atendimento e fortalecer o relacionamento com os cooperados, com foco em soluções financeiras sustentáveis e alinhadas às necessidades locais. Crescimento que anda em paralelo ao cuidado com o capital humano, essencial para a qualidade do serviço. A cooperativa investe em capacitação de equipes, desenvolvimento de lideranças, melhorias estruturais nos ambientes de trabalho e ampliação do pacote de benefícios. Entre os diferenciais, estão bolsas de estudo para graduação e pós, apoio em cursos de idiomas e auxílio-creche até os 11 anos dos filhos dos colaboradores. O reconhecimento pela trajetória também é destaque. No projeto 5 Estrelas, cada colaborador é homenageado, a cada cinco anos de vínculo, em cerimônias personalizadas que buscam simbolizar a importância da jornada profissional e reforçar a cultura de proximidade e cooperação.

SICOOB PAULISTA

Do embarque à decolagem

O Sicoob Paulista reúne mais de 38 mil cooperados e administra R\$ 1 bilhão em ativos, consolidando-se como referência em cooperativismo financeiro no Estado de São Paulo. A entidade, fundada há 16 anos na cidade de Presidente Prudente, oferece soluções completas para pessoas físicas e jurídicas e conquista a certificação de Lugar Incrível Para Trabalhar pelo quinto ano consecutivo. Nos próximos anos, busca fortalecer a liderança e modernizar a governança, além de diversificar fontes de receitas e adotar inteligência artificial para ganho de eficiência. Sua cultura mescla a tradição cooperativista com a inovação digital, mirando valores como ética, integridade, inclusão, intercooperação e sustentabilidade. Uma prática de destaque é o programa Voo 4436, que acompanha o novo colaborador desde o seu primeiro dia na cooperativa até completar 100 dias de integração. Já o Programa Decola, iniciado em 2024, oferece capacitação técnica em diferentes processos e sistemas por meio de agentes internos. Essas ações visam reforçar o propósito da instituição, que é o de conectar pessoas para gerar prosperidade e justiça financeira, fortalecendo o pertencimento e o impacto positivo nas comunidades em que atua.

SICOOB SP

Cuidado contínuo

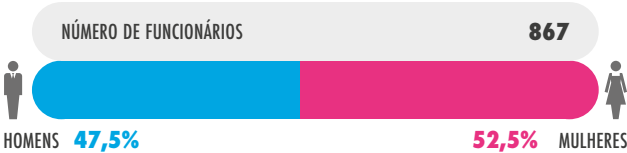
O Sicoob São Paulo atua há 36 anos como cooperativa central e está sediado em Ribeirão Preto, reunindo 14 filiais de 250 cidades de cinco Estados. Parte do maior sistema financeiro cooperativo do País, atende milhões de cooperados com soluções financeiras diversas, como crédito, investimentos, seguros e contas digitais. O planejamento estratégico atual prevê ampliar a experiência de cooperados e colaboradores, diversificar receitas e fortalecer a inovação, com foco em melhorias de processos e práticas de gestão. A empresa se orgulha de manter as pessoas no centro, tanto no relacionamento com os cooperados como no cuidado entre os colaboradores. As ações incluem metas individuais e de equipe, atos de reconhecimento e investimentos em saúde mental. Um exemplo é o Programa Integra Gente, criado em 2022, que promove reuniões bimestrais para compartilhar resultados, apresentar novos produtos e discutir temas de clima organizacional, com o objetivo de aproximar equipes e lideranças. Já o Programa Bem-Estar em Foco, de 2024, oferece iniciativas voltadas à saúde física, emocional e financeira, incluindo terapia online, ações educativas e consultoria em finanças pessoais.



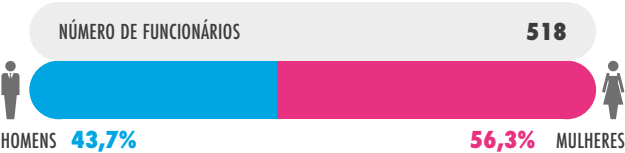


SETOR BANCOS E SERVIÇOS FINANCEIROS

PAÍS DE ORIGEM  BRASIL



PAÍS DE ORIGEM  BRASIL



SICOOB UNICENTRO BR

Proximidade nas relações

**O** Sicoob UniCentro Br está entre as maiores cooperativas financeiras de livre admissão do País, com soluções em crédito, investimentos, consórcios, seguros, cartões e previdência. Fundado em 1992, atua em Goiás, Tocantins, Distrito Federal, Minas Gerais e São Paulo com mais de 100 mil cooperados e a administração de R\$ 9,5 bilhões em ativos.

Seu plano estratégico prevê a expansão geográfica de atuação e o fortalecimento do impacto social. Em 2025, a cooperativa foi reconhecida no evento nacional Vende Sicoob, recebendo três prêmios por campanhas de educação financeira e engajamento comunitário.

A cultura organizacional é enraizada nos princípios do cooperativismo, que valorizam ética, transparência e desenvolvimento coletivo. O ambiente incentiva a cooperação, buscando reforçar o pertencimento e a proximidade nas relações. Entre as práticas, destacam-se ações de endomarketing, como a celebração do Dia das Mães, em que as mães dos colaboradores foram convidadas para participar de palestras de educação financeira e para visitar as unidades – iniciativa que será replicada em outras datas comemorativas. Um outro diferencial é o plano de saúde pet, voltado ao cuidado com os animais de estimação dos colaboradores.

SISPRIME DO BRASIL – COOPERATIVA DE CRÉDITO

Cooperativismo e impacto social

**A** Sisprime do Brasil, cooperativa de crédito independente e referência na área da saúde, completou 27 anos em 2024. Com origem na união de quatro cooperativas do Paraná, administra mais de R\$ 9,3 bilhões em ativos e conta com 47 agências.

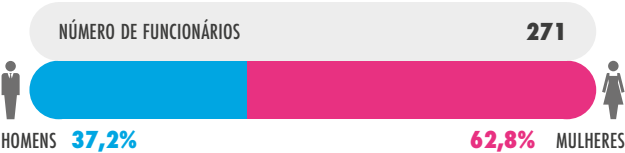
A cooperativa busca manter a excelência no atendimento, além de apoiar comunidades locais investindo em hospitais e instituições sociais. Seu plano de crescimento inclui fortalecer a sustentabilidade financeira da instituição e ampliar o impacto social positivo nas regiões onde atua.

A cultura organizacional é pautada no cooperativismo, na integridade e no profissionalismo, com o objetivo de aliar responsabilidade e transparência a valores como empatia, cooperação e orgulho de pertencer. A Sisprime procura integrar colaboradores, cooperados e comunidades em um ambiente de respeito e colaboração, com práticas que valorizam o equilíbrio entre resultados e o cuidado com as pessoas.

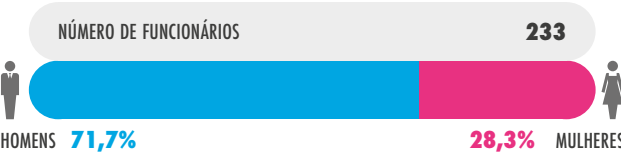
No processo seletivo é avaliada a afinidade com os valores cooperativistas. A cultura também é promovida por avaliações de desempenho, apoiadas por uma plataforma que padroniza cargos, mensura competências e orienta planos de desenvolvimento.

SETOR COMÉRCIO

PAÍS DE ORIGEM  BRASIL



PAÍS DE ORIGEM  BRASIL



COOPERATIVA CERTEL

Crescimento e benefícios

**F**undada em 1956, a Certel é a mais antiga e uma das maiores cooperativas de eletrificação do Brasil. Com mais de 75 mil associados em 48 municípios gaúchos, reúne diferentes frentes de atuação: geração e distribuição de energia elétrica, comércio varejista com unidades físicas e e-commerce, além de serviços especializados em infraestrutura elétrica.

Nos próximos anos, a organização projeta ampliar sua capacidade com a construção de duas novas usinas hidrelétricas e a entrada em operação de uma marca que oferecerá crédito financeiro e novas possibilidades de compras parceladas aos consumidores. A eleição do conselho de administração, incluindo a presidência, dará início a um novo ciclo de governança.

A cultura da Certel tem como lema “A força que nos une para impulsionar vidas e comunidades” e se expressa em práticas que valorizam associados e funcionários. O cuidado com pessoas é traduzido em diferentes benefícios, do plano de saúde à previdência, auxílio para material escolar, ampliação da licença-paternidade, aumento no vale-alimentação e reconhecimento por tempo de empresa. Os salários passaram a ser pagos no primeiro dia útil do mês, reforçando a atenção ao bem-estar financeiro das equipes.

CONSTRUCASA BORDIGNON

Feedback e integridade

**A** Construcasa Bordignon nasceu em 1967 no Paraná e hoje conta com oito unidades, incluindo um centro de distribuição e lojas no Paraná e em São Paulo. Para 2025, prevê a abertura de mais uma filial, ampliando sua presença no varejo de materiais de construção.

Como empresa familiar, se orgulha de ter como valor principal o cuidado com colaboradores e seus familiares. Em 2024, formalizou sua declaração de cultura organizacional, que procura orientar práticas de integridade, empatia, aprendizado contínuo e desenvolvimento sustentável. Esses princípios norteiam ações cotidianas de atendimento, inovação e valorização da equipe, visando a um ambiente humanizado e cooperativo.

Entre as iniciativas em destaque, está o processo de feedback, realizado em ciclos mensais e trimestrais, com registros em plataforma especializada que permitem acompanhar metas, evolução e desenvolvimento de cada colaborador. Outra medida relevante foi a implantação do canal de denúncias para más condutas chamado “Contato Seguro”, terceirizado e digitalizado, que garante anonimato, protocolo de acompanhamento e retorno transparente. O objetivo é fortalecer a confiança e promover uma cultura organizacional baseada em ética, responsabilidade e respeito.



LEIA MAIS  
NA WEB

SETOR COMÉRCIO



FORMAÇÃO IMPULSIONA O  
DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL

DIVULGAÇÃO



APRENDIZAGEM

SETOR COMÉRCIO

# LOJAS RENNER S.A.

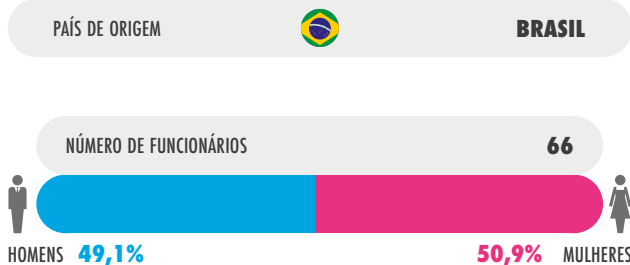
## Aprendizado sustenta crescimento

**A** Lojas Renner se destaca pela estrutura voltada ao aprimoramento de seus profissionais. Ao longo do ano passado, 98% dos colaboradores participaram das trilhas de aprendizado que integram o portfólio da Universidade Renner, criada há 22 anos e que hoje funciona como hub de carreira e aprendizado, integrando avaliações de competências, Plano de Desenvolvimento Individual (PDI), sucessão e programas de liderança em um só ecossistema. São mais de 300 opções de conteúdo, com recomendações personalizadas, via inteligência artificial, para cada colaborador.

Há diversas opções para o desenvolvimento de lideranças. Alguns dos destaques são o Trainee Transforma, que em 2024 formou 184 trainees de supervisão e 33 de gerência de loja (internos), e o UR Plural, com programas afirmativos

de aceleração de carreira, como o Voa Talento – Academia de Lideranças Negras e Femininas, que já concedeu quase 1.021 bolsas de estudo para pessoas negras. A mobilidade interna é reforçada pelo Gente em Movimento UP, marketplace que conecta colaboradores a mentorias, vagas internas e projetos de job rotation.

Como resultado direto desse esforço, 64% das vagas de liderança abertas no ano passado foram preenchidas por talentos internos. “A Universidade Corporativa é um dos pilares da nossa cultura de aprendizagem, que conecta tecnologia, dados e experiências entre gerações”, diz Regina Durante, vice-presidente de Gente, Sustentabilidade e Relações Institucionais. “Esse investimento em pessoas, que representa nossa proposta de valor ao colaborador, sustenta nosso presente e constrói o futuro da companhia.”



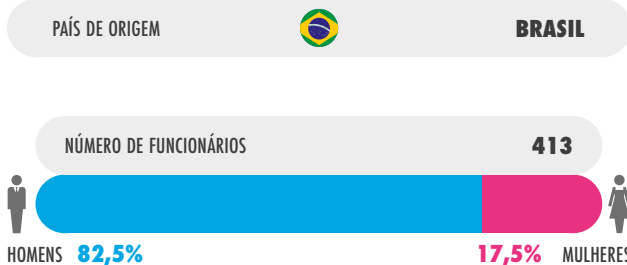
## SEDE FRANQUEADORA MERCADÃO DOS ÓCULOS

### Jeito de ser que conecta pessoas

**A** Sede Franqueadora Mercadão dos Óculos figura entre as maiores redes de óticas do Brasil, com mais de 600 franquias e presença no ranking das 50 maiores franquias nacionais. Com sede estruturada para dar suporte completo a franqueados, a rede segue em expansão e planeja atingir a marca de mil lojas, além de inaugurar unidades próprias e ampliar a participação dos multifranqueados, que já representam mais da metade do total.

Sua cultura é marcada por um perfil humanizado e de proximidade, denominado “Jeito de Ser”, que busca valorizar pessoas e resultados. Entre as práticas, destaca-se a mascote Mercão, uma brincadeira entre colaboradores que se tornou símbolo de pertencimento e fortalecimento de laços. O cachorro de pelúcia é passado diariamente entre os funcionários, em vídeos internos para compartilhar méritos e conquistas.

Outro exemplo é a Semana da Qualidade de Vida, com palestras sobre saúde, campanhas de doação de sangue, massagem no escritório e evento de corrida ou caminhada, momento de integração em que colaboradores encerram o expediente mais cedo para se exercitar em grupo. São iniciativas para reforçar o equilíbrio entre performance e cuidado.



## VERGINIA

### Gestão de desempenho

**A** Tintas Verginia nasceu da visão empreendedora de transformar a venda de tintas em um modelo de consultoria especializada. Hoje, conta com 45 lojas no Paraná e em Santa Catarina, indústria própria, centros de distribuição, franquias e um sistema logístico. O modelo visa garantir uma presença regional forte e a proximidade com o cliente.

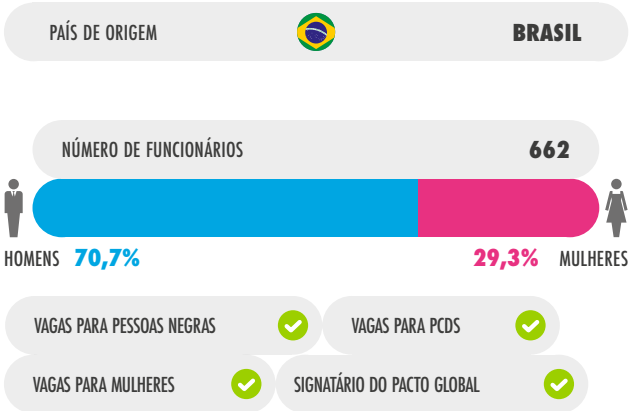
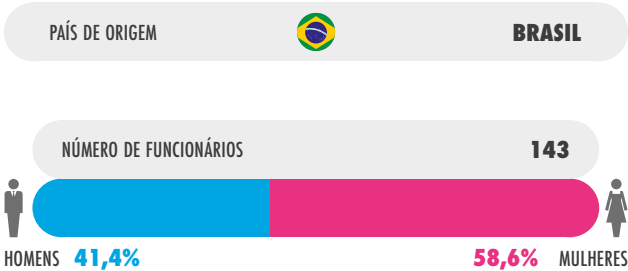
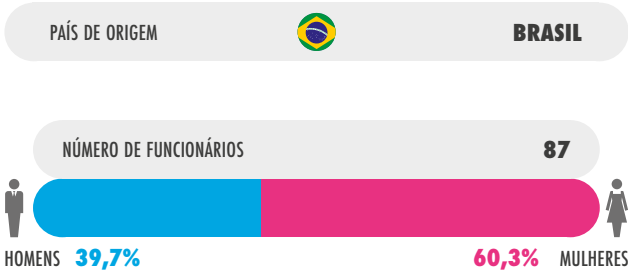
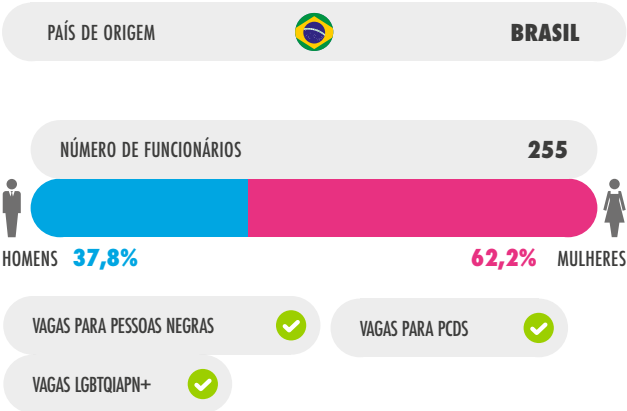
O plano estratégico para os próximos anos prevê três frentes principais: construção de uma nova fábrica, três vezes maior que a atual e com certificação sustentável; modernização logística, com processos, tecnologias e equipamentos de última geração; e expansão da rede de lojas em regiões com alto potencial de consumo. O objetivo é sustentar crescimento acelerado com inovação e responsabilidade socioambiental.

A cultura organizacional busca incentivar o desenvolvimento com planos de carreira e sistemas dinâmicos de gestão de desempenho. A companhia diz acreditar que profissionais felizes são mais engajados e produtivos, e reforça seus valores por meio de programas de fortalecimento cultural. Entre as práticas, destacam-se benefícios como o TotalPass, além de cursos de finanças pessoais, que estimulam equilíbrio entre vida profissional e pessoal.



LEIA MAIS  
NA WEB

SETOR CONSULTORIA, AUDITORIA E ADVOCACIA



/ASBZ

Inovação e crescimento

Fundado há 14 anos, o /asbz se consolidou como um escritório de advocacia full service que busca ir além da prática jurídica tradicional. Com atuação marcada por inovação, inclusão e empreendedorismo, sua proposta é unir técnica de excelência a relações humanizadas, em um ambiente colaborativo e moderno.

Com mais de 250 funcionários, a empresa conta com unidades em São Paulo e Brasília, além de parceiros em outras regiões do País. Seu plano de expansão está centrado na plataforma de negócios /asbz, que amplia a identidade do escritório e integra novas práticas, produtos e possibilidades, reforçando a atuação como parceira estratégica de clientes em diferentes frentes.

A cultura organizacional é guiada pelo conceito de relacionamento, respeito, comunicação aberta e cuidado mútuo. O framework de gestão de pessoas visa nortear projetos e iniciativas internas, enquanto o Mapa de Desenvolvimento personaliza o acompanhamento de cada colaborador, com o objetivo de entregar feedbacks individuais, alinhar expectativas com a liderança e produzir planos de ação para competências técnicas e comportamentais. Assim, o escritório procura garantir que cada profissional cresça em sintonia com seus valores e com o futuro da advocacia.

ANÁLISE GROUP

Vínculos de pertencimento

Com mais de 18 anos de atuação em Alagoas e cerca de 90 colaboradores, a Análise Group está em expansão para a Região Sudeste, ampliando sua base de clientes no setor de supermercados e contratando mão de obra local – o que é um passo importante em seu planejamento de crescimento nacional.

A empresa oferece um conjunto integrado de soluções em contabilidade e gestão inteligente, com o objetivo de transformar negócios de forma eficiente e personalizada. Os serviços incluem mentoria empresarial, balanço financeiro e estratégias voltadas a diferentes setores, com destaque para o varejo.

A cultura organizacional da Análise Group é sustentada por valores de inovação, proximidade e cuidado com as pessoas. As iniciativas de qualidade de vida no trabalho buscam envolver não apenas os colaboradores, mas também seus familiares, reforçando vínculos de pertencimento. Programas de fisioterapia e ginástica laboral complementam esse cuidado. Ao unir tecnologia, inteligência e atendimento humanizado, a Análise Group pretende reforçar seu propósito de transformar empresas e fortalecer resultados, valorizando o bem-estar das pessoas.

CONTAJÁ

Contabilidade que conecta

A Contajá oferece soluções de contabilidade online com a proposta de simplificar a vida de empreendedores. Especializada em abertura de empresas, desenhamento de MEI, enquadramento no Simples Nacional e troca de contador, a empresa atingiu o marco de 10 mil clientes em 2025.

Nos próximos anos, o negócio pretende acelerar sua transformação digital. O plano é integrar inteligência artificial e automação de processos para reduzir burocracias. Essa estratégia tem como objetivos ampliar a base de clientes e consolidar a empresa entre os líderes em contabilidade online do País.

A cultura organizacional da Contajá é dinâmica e guiada pelo compromisso com a inovação e o desenvolvimento das pessoas. Um de seus pilares é o plano de carreira estruturado, voltado ao fortalecimento do engajamento e à retenção de talentos. Outro destaque é o uso de gamificação, que busca aproximar equipes em home office por meio de desafios, moedas virtuais e prêmios como e-readers e ingressos para eventos. As iniciativas favorecem a conexão entre colegas, estimulam o aprendizado e reforçam o senso de pertencimento, em um ambiente que valoriza cada colaborador como protagonista de sua trajetória.

ELOGROUP

Carreira estruturada

A EloGroup atua desde 2007 como consultoria de transformação de negócios, unindo estratégia, tecnologia e inteligência artificial. Com mais de 650 colaboradores, tem presença nacional e internacional.

Com foco no crescimento acelerado, a empresa prevê ultrapassar 700 profissionais em 2025 e abrir duas bases nos Estados Unidos até 2026, consolidando-se como referência brasileira em inteligência artificial aplicada a negócios. A expansão é acompanhada por processos internos que buscam garantir eficiência e sustentabilidade.

A cultura corporativa é marcada pelo espírito empreendedor, pelo incentivo à curiosidade e ao aprendizado contínuo. O ambiente colaborativo é aliado à autonomia individual, sustentado por uma estrutura horizontal que procura favorecer, entre as equipes, agilidade e proximidade com as lideranças.

Entre as práticas de destaque, está o processo de gestão de carreira, no qual cada colaborador é avaliado para identificar competências, pontos de desenvolvimento e futuras atribuições. Outro exemplo é a melhoria contínua dos escritórios, que buscam oferecer maior conforto e acolhimento, disponibilizando inclusive alimentação nos períodos da manhã e tarde para os consultores.



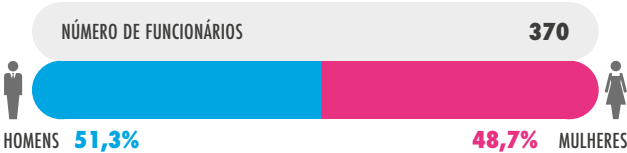


LEIA MAIS  
NA WEB

SETOR CONSULTORIA, AUDITORIA E ADVOCACIA

PAÍS DE ORIGEM

ESPANHA



FI GROUP BY EPSA

Transformação com liderança

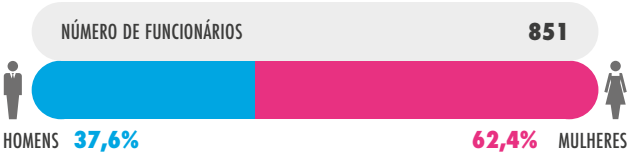
Consultoria especializada em incentivos fiscais, o FI Group soma mais de 20 anos de experiência em projetos de pesquisa e desenvolvimento, com 44 escritórios em 15 países. A empresa combina experiência técnica e inovação para impulsionar negócios graças ao time multidisciplinar formado por engenheiros e doutores das áreas de tecnologia, indústria e química.

Nos próximos anos, o grupo vai trabalhar em cinco frentes estratégicas: digitalização dos processos internos, expansão internacional, fortalecimento da governança, desenvolvimento de talentos e integração com a EPSA, sua nova controladora. O objetivo é modernizar operações, ampliar a competitividade e construir sinergias entre as filiais.

O FI Group valoriza o diálogo, o trabalho colaborativo e o equilíbrio entre alta performance e bem-estar. Um dos marcos anuais é o evento de confraternização dos colaboradores, com viagens em resorts ou cruzeiros para integração e celebração. Outro destaque é o Programa de Desenvolvimento de Lideranças, reformulado em 2024, que promove imersões presenciais com base em diagnósticos de clima. O programa Inspirar, voltado à alta gestão, visa fortalecer a atuação dos executivos como líderes de líderes.

PAÍS DE ORIGEM

BRASIL



FORVIS MAZARS

Conexão e propósito

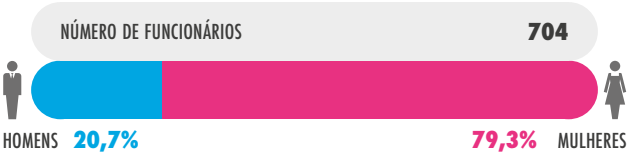
Presente em mais de 100 países, a Forvis Mazars é uma das principais empresas globais integradas de auditoria, assecuração, consultoria e serviços financeiros. A empresa atua no Brasil desde 2002 com portfólio que visa combinar qualidade técnica e visão estratégica para apoiar clientes de todos os portes e segmentos.

A companhia vive um ciclo de expansão e fortalecimento de sua estrutura global, com foco em tecnologia, produtividade, sucessão e aprimoramento da governança. O plano estratégico também contempla a ampliação da presença no Brasil e o incremento da eficiência operacional, sem abrir mão da excelência técnica.

Com uma cultura humanizada e colaborativa, a Forvis Mazars prioriza diversidade, aprendizado e gestão acessível. O desenvolvimento dos profissionais é sustentado por treinamentos da Universidade Corporativa, que consolida ações de Plano de Desenvolvimento Individual e formações técnicas, como cursos específicos para contadores e consultores. Outra iniciativa global, lançada neste ano, mira a proposta de valor ao colaborador, com campanhas internas recorrentes em que colaboradores compartilham suas histórias e visões sobre impacto e crescimento, fortalecendo a conexão entre pessoas e propósito.

PAÍS DE ORIGEM

BRASIL



GLOBAL HUB DE  
SOLUÇÕES DE  
RELACIONAMENTO  
E COBRANÇA

Inovação que conecta pessoas

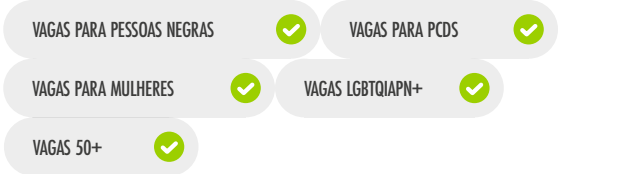
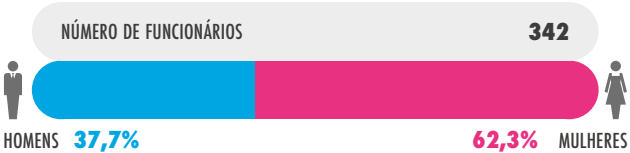
Com mais de três décadas de atuação, a Global Soluções Financeiras se consolidou como um hub de relacionamento e cobrança que alia experiência, tecnologia e inovação. A empresa atua em todas as etapas do negócio e busca aprimorar processos para gerar resultados tangíveis a clientes e parceiros.

Em fase de consolidação de sua nova marca, a organização pretende tornar-se a principal referência nacional em soluções de relacionamento, apoiada por um modelo de operação que valoriza eficiência e proximidade. O foco estratégico está em integrar tecnologia e gestão humana, transformando dados e processos em oportunidades de crescimento e conexão.

O respeito, a diversidade e a colaboração sustentam a cultura organizacional, com programas que estimulam o diálogo e o desenvolvimento. Um exemplo é o Programa de Escuta Humanizada, que coleta percepções e inspira melhorias em políticas internas, como o onboarding. Entre as inovações recentes, uma nova plataforma digital centralizou comunicação interna, treinamentos, avaliações e planos de desenvolvimento individual. Com isso, o RH passou a acompanhar em tempo real o progresso das equipes, com o objetivo de fortalecer o vínculo entre aprendizado e propósito.

PAÍS DE ORIGEM

BRASIL



LOBO DE RIZZO  
ADVOGADOS

Ética e diversidade em prática

Lobo de Rizzo Advogados atua como escritório full service, oferecendo consultoria jurídica estratégica a empresas nacionais e internacionais de diferentes setores da economia.

A próxima etapa da trajetória prevê avanços em governança e inovação, como a criação de uma área dedicada à eficiência, à reestruturação do comitê de responsabilidade socioambiental e à implementação de um canal externo de denúncias. Também está em curso o redesenho de áreas institucionais para dar mais agilidade ao negócio e ampliar a integração entre equipes e lideranças.

A atuação institucional é guiada por valores como ética, transparência, diversidade e reconhecimento de conquistas, que sustentam o ambiente interno. As práticas de diversidade e inclusão vão além do cumprimento legal: o escritório adota vagas afirmativas, mantém grupos de afinidade e realiza rodas de conversa, treinamentos e parcerias com universidades públicas voltadas à inclusão de estagiários. O escritório também atualizou sua política de licença parental. Não gestantes tiveram o benefício ampliado de cinco para 30 dias e uma nova prática de onboarding apoia o retorno de gestantes após os seis meses de afastamento.



LEIA MAIS  
NA WEB

SETOR CONSULTORIA, AUDITORIA E ADVOCACIA



COMPARTILHAR EXPERIÊNCIAS  
ESTIMULA O CRESCIMENTO COLETIVO

DIVULGAÇÃO



SETOR CONSULTORIA,  
AUDITORIA E ADVOCACIA

# PEERS CONSULTING + TECHNOLOGY

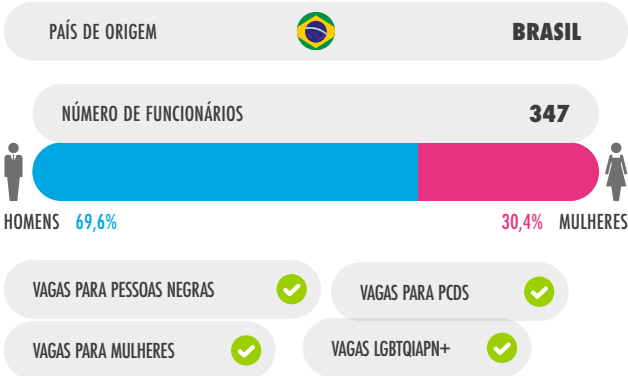
## Parceria que impulsiona a carreira

A complexidade e a diversidade dos projetos são desafios constantes para as empresas que atuam no ramo de consultoria. Trata-se de um perfil de negócio que, pela própria natureza das atividades, enfrenta dinâmicas e cargas de trabalho que nem sempre são controláveis. Por isso o nome Peers (“pares”, em inglês) foi escolhido cuidadosamente pela consultoria de negócios e tecnologia fundada há 13 anos, especializada em projetos de transformação nas empresas-clientes. A ideia, desde o início, era construir um ambiente permeado pela cultura de parceria, tanto entre colegas quanto com os clientes.

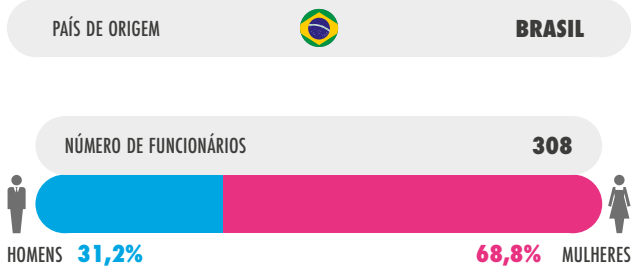
“O que mais me orgulha em ter fundado a Peers e diariamente participar dessa construção foi trazer mais vozes para as tomadas de decisão. Costumo dizer que, na Peers, todos têm voz e são líderes”, diz Marcelo Shiramizu,

cofundador e Managing Director. Ele enfatiza que, muito mais do que discurso, o que valida essa cultura são as atitudes diárias e as iniciativas formais que definem e reforçam a forma de trabalhar da consultoria.

Entre os exemplos, estão o programa MyPeers, em que colegas do mesmo nível de carreira oferecem suporte diário aos novos colaboradores desde o momento de entrada na consultoria, e o programa de mentoria, aplicado a todos os níveis da companhia, assegurando que cada colaborador seja acompanhado por um mentor que já passou pelo mesmo nível de carreira e hoje está pelo menos dois níveis acima. O mentor de um novo contratado é definido logo no processo de integração e, a partir dali, são realizadas reuniões individuais a cada mês – dependendo do contexto do cargo, as reuniões se tornam quinzenais.



SETOR EDUCAÇÃO



## SAFRAS & CIFRAS

### Meritocracia e autonomia

Fundada em 1990 em Pelotas (RS), a Safras & Cifras cresceu até se tornar uma das principais consultorias voltadas a negócios rurais familiares no Brasil. Com filiais em polos agropecuários e mais de 300 profissionais, oferece soluções que vão do planejamento sucessório e tributário a governança, gestão de pessoas, educação corporativa e intermediação imobiliária rural. Serviços que visam à prosperidade do negócio, com proteção patrimonial e harmonia familiar.

O plano de crescimento da empresa prevê a expansão gradual da presença territorial e o reforço no modelo de gestão societária e de pessoas, além de novos investimentos em transformação digital para automatizar processos e ampliar a experiência do cliente. Hoje, a Safras & Cifras conta com clientes em 18 Estados brasileiros e em três países da América do Sul.

A cultura do grupo mira valores como integridade, confiança, foco no cliente, inovação e compromisso com o trabalho. Esses princípios são traduzidos em quatro pilares: protagonismo, proximidade, adaptação e prosperidade. A meritocracia transparente e a autonomia responsável são reforçadas por ritos que aproximam sócios, gestores e equipes, incentivando aprendizado contínuo e engajamento em suas sete unidades.

## HAPPY

### Gamificação e crescimento

A Happy atua no setor educacional com a missão de formar pessoas. Seu portfólio contempla cursos para crianças e adolescentes em áreas como programação, educação financeira, comunicação e idiomas. A organização está presente no Brasil, em Portugal, na Espanha, em Angola e na França, tanto por unidades próprias como por parcerias com instituições de ensino.

A estratégia em andamento prioriza o fortalecimento da cultura organizacional, a diversificação de produtos e a melhoria na gestão da força de trabalho. A expansão internacional é pautada pelo foco no crescimento, pela inovação contínua e pela busca de maior impacto no setor educacional.

A cultura da Happy é marcada pela gamificação do ambiente de trabalho. Por meio do programa TAC (Talent, Ambição e Comprometimento) de Desenvolvimento, colaboradores recebem pontos e selos que refletem engajamento e evolução, em uma dinâmica que une aprendizado, liderança e protagonismo. Entre as práticas que reforçam esse modelo, estão o evento anual de Ascensão, no qual equipes avaliam indicações de promoção e colaboradores apresentam conquistas diante de familiares, e programas de reconhecimento que unem desenvolvimento técnico, comportamental e recompensas.





LEIA MAIS  
NA WEB

SETOR EDUCAÇÃO



DIVULGAÇÃO



SETOR EDUCAÇÃO



# SEBRAE RIO GRANDE DO NORTE

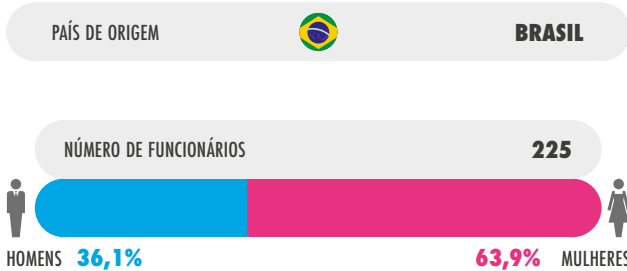
## Santo de casa faz milagre

**D**estaque no setor de Educação nesta edição do *Lugares Incríveis para Trabalhar*, o Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas do Rio Grande do Norte (Sebrae/RN) faz a lição de casa no que diz respeito à própria área de atuação. Proporciona um amplo leque de possibilidades de aperfeiçoamento profissional aos colaboradores, incluindo 100% de subsídio em programas de pós, mestrado e doutorado e 50% em cursos de idiomas. Quem vai fazer uma segunda graduação também pode solicitar apoio, em um porcentual que varia conforme o cargo ocupado.

A maior parte dos talentos do Sebrae-RN é formada em casa, por meio do programa de trainees que está na 10ª edição e se tornou referência dentro do Sistema Sebrae. Porta de entrada para 76% dos atuais colaborado-

res, incluindo 70% dos gerentes, o programa se estende por até 24 meses, período em que os participantes são acompanhados por tutores experientes e submetidos a processos de avaliação das competências técnicas e comportamentais. A cada edição, o índice de trainees efetivados costuma oscilar entre 80% e 90%. Muitos dos participantes da primeira edição, realizada há 23 anos, continuam na instituição e se tornaram mentores das novas gerações.

“O desempenho superior que temos alcançado é o resultado do trabalho de um time qualificado, entusiasmado e comprometido com a causa do Sebrae/RN, que é a da pequena empresa, da livre-iniciativa, do empreendedorismo e do desenvolvimento do Rio Grande do Norte”, diz o diretor-superintendente, José Ferreira de Melo Neto. “Tudo gira em torno desse propósito.”



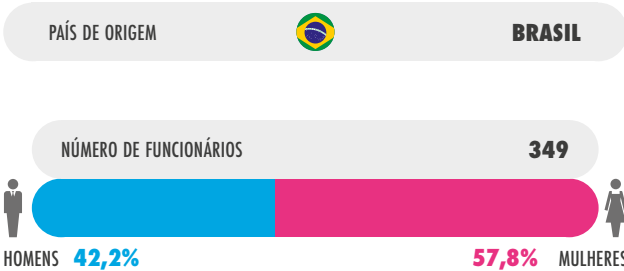
# SEBRAE AMAZONAS

## Aprendizado contínuo

**O** Sebrae Amazonas atua desde 1972 como plataforma de fomento do empreendedorismo. O apoio é prestado a empreendedores de diferentes portes, dos informais às micro e pequenas empresas, oferecendo consultoria, capacitação, acesso a crédito e mercados. Em 2024, realizou mais de 753 mil atendimentos, com presença forte no interior do Estado.

O plano atual prevê ampliar a interiorização dos serviços, com novos escritórios regionais, além de reforçar a transformação digital e práticas de gestão baseadas em indicadores de performance. Também estão em andamento programas de formação de lideranças, ações de diversidade e de inclusão, além de iniciativas voltadas à saúde mental.

A cultura organizacional se propõe a valorizar o pertencimento à marca e a colaboração, reduzindo hierarquias e incentivando o aprendizado contínuo. O modelo de avaliação de desempenho, implantado em 2019, ocorre anualmente e combina metas organizacionais, de equipe e individuais, servindo de base para remuneração variável. Nos últimos anos, a política de progresso salarial foi revista, com o objetivo de ampliar o reconhecimento por mérito e beneficiando um número maior de colaboradores.



# SEBRAE PARANÁ

## Benefícios flexíveis e capacitação

**O** Sebrae PR soma décadas de atuação no apoio ao empreendedorismo e à formalização de empresas, oferecendo serviços para quem deseja começar um novo negócio e também para o pequeno empreendimento que deseja expandir sua atuação. Com programas de capacitação, acesso ao crédito e incentivo à inovação, a instituição busca ampliar sua relevância como articuladora do ambiente de negócios no Estado.

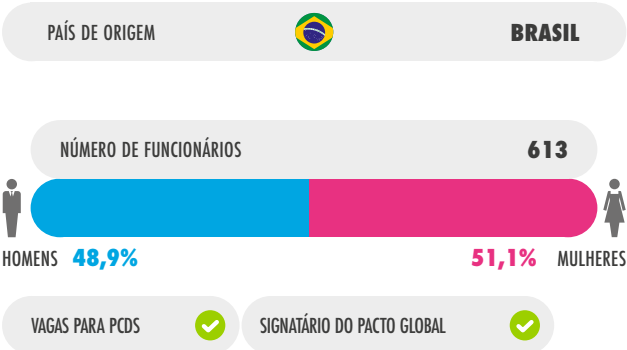
Internamente, a organização procura cultivar uma cultura de pertencimento e alta performance, baseada em valores como paixão, compromisso, coerência, excelência e inovação. O ambiente de trabalho é estruturado para estimular a colaboração entre as equipes, com alinhamento aos objetivos institucionais e a busca por resultados que gerem valor para os clientes e a sociedade.

Entre as iniciativas voltadas ao bem-estar, está o Beneflex, programa de benefícios que proporciona escolha ao colaborador. Ele pode direcionar recursos para auxílio-babá, cuidador de idosos ou extensão do plano médico. O sistema funciona por reembolso, com participação simbólica do empregado, e pode chegar a R\$ 2 mil mensais. Em parceria com a FIA Business School, profissionais têm acesso sem custo a uma pós-graduação reconhecida pelo MEC.





SETOR EDUCAÇÃO



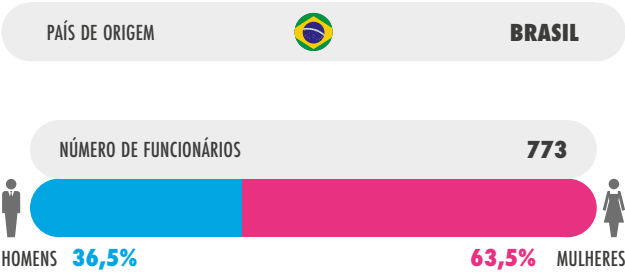
SENAC AR/RN

Dedicação ao bem-estar

SENAC AR/RN tem mais de 75 anos de atuação no Estado como referência em educação profissional para empregabilidade e cidadania. Em 2024, contabilizou mais de 21 mil matrículas em cursos presenciais e a distância, incluindo o ensino médio técnico, o que integra sua missão de transformar vidas por meio do ensino para o trabalho.

Nos próximos anos, o SENAC AR/RN avança com a implantação da Faculdade Senac, com o objetivo de ampliar a oferta de cursos de graduação, pós-graduação e executivos. A instituição também prevê a conclusão da nova sede compartilhada com o Sesc RN, a expansão do Ensino Médio Integrado e o fortalecimento da transformação digital e de laboratórios de inovação.

A cultura organizacional valoriza ética, inovação, diversidade e transformação social, buscando a escuta ativa e o incentivo ao desenvolvimento humano. Iniciativas internas de employer branding e employee experience buscam a melhor experiência do colaborador desde sua chegada. Outras práticas de cuidado incluem a massoterapia, apoio à saúde financeira e a criação de uma célula dedicada ao clima, à cultura e ao bem-estar. Essas ações têm o objetivo de cuidar de pessoas que se dedicam à missão da instituição.



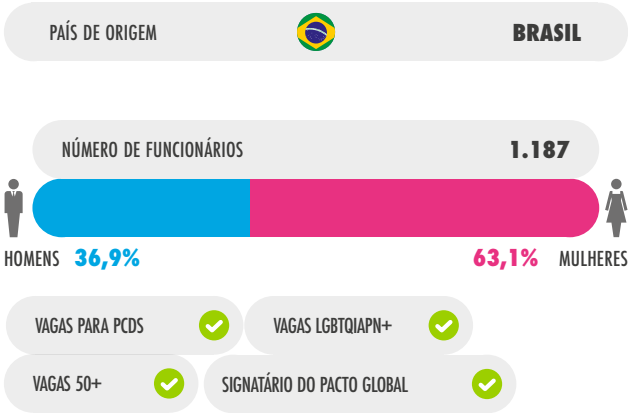
SESC RN

Cultura de impacto social

Sesc RN foi fundado em Natal, em 1947, e atua com seis programas: educação, saúde, cultura, lazer, assistência e administração. A instituição sem fins lucrativos trabalha pelo bem-estar social de trabalhadores do comércio, seus dependentes e da comunidade em geral. Hoje, reúne 795 colaboradores responsáveis por executar projetos e serviços em todas as regiões do Estado, em suas unidades fixas e móveis.

A instituição passa por um ciclo de expansão, com a reativação do Hotel Sesc Enseada, a reinauguração de uma escola voltada a alunos do ensino fundamental II e a construção de novas unidades de saúde e serviços. A modernização inclui também investimentos em transformação digital e novas estruturas administrativas.

A cultura organizacional tem como objetivo a valorização do respeito, da empatia e do apoio ao crescimento profissional e pessoal. Internamente, um dos principais esforços é promover o sentimento de orgulho de seus colaboradores pelo impacto social gerado nas atividades, reforçando o caráter solidário. O ambiente de trabalho no Sesc RN busca ser tolerante, engajador e pautado por um ideal coletivo de transformação social.



UNESC —  
UNIVERSIDADE  
DO EXTREMO SUL  
CATARINENSE

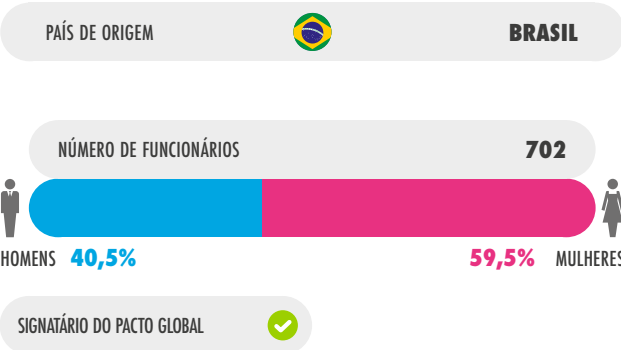
Inclusão e responsabilidade social

Unesc é uma universidade comunitária de Criciúma (SC) com 57 anos de história e reconhecida pelo MEC com nota máxima. Busca manter papel estratégico no desenvolvimento socioeconômico da região, impulsionado por iniciativas como o Parque Científico e Tecnológico, a Agência de Inovação e com parcerias internacionais.

Em 2025, a instituição viveu uma eleição histórica: foram mais de 11 mil votos e a primeira chapa 100% feminina eleita para a reitoria. O resultado, com 97% de aprovação, reforça a percepção de uma cultura democrática, plural e participativa, em que estudantes, professores e colaboradores têm voz ativa nas decisões.

A universidade procura valorizar a inclusão, a equidade e a responsabilidade social, refletidas na atuação de seus profissionais e no impacto dos projetos desenvolvidos para a comunidade. O diálogo e o respeito às pessoas norteiam a gestão, que avalia constantemente o efeito de suas decisões sobre a vida de cada indivíduo.

Na formação interna, a Unesc amplia oportunidades de desenvolvimento. No último ano, promoveu um treinamento em Comunicação Não Violenta para todos os colaboradores, iniciativa que visa reforçar a construção de um ambiente saudável e colaborativo.



UNIMAR –  
UNIVERSIDADE  
DE MARÍLIA

Tradição com olhar para o futuro

Universidade de Marília (Unimar) foi fundada em 1956 e é reconhecida pelo MEC entre as instituições de excelência no Brasil. A instituição de ensino conta com mais de 13 mil alunos em cursos de graduação, pós-graduação e extensão, presenciais ou a distância.

A agenda da universidade para os próximos anos inclui processos de internacionalização e mobilidade acadêmica, além da ampliação da oferta de mestrados e doutorados e de seu laboratório de inteligência artificial. A instituição também intensifica a capacitação contínua de seus colaboradores pela Universidade Corporativa e amplia parcerias estratégicas com empresas, órgãos públicos e consulados.

Sua cultura organizacional é baseada em princípios humanistas, que valorizam bem-estar, desenvolvimento e respeito às pessoas. Entre as práticas, destacam-se programas de acompanhamento psicossocial, atividades de saúde integradas no câmpus, como natação, corrida e ginástica laboral, e serviços de nutrição e fisioterapia à disposição de colaboradores. Essas iniciativas buscam equilibrar cuidado individual e desempenho coletivo, reforçando o compromisso da Unimar em unir excelência acadêmica e valorização de quem faz parte de sua comunidade.

SETOR EDUCAÇÃO

PESSOAS NO CENTRO DA TRANSFORMAÇÃO ORGANIZACIONAL

DIVULGAÇÃO

# SEBRAE NACIONAL

## Gestão humana para fortalecer resultados

O Sebrae Nacional atua há mais de cinco décadas para impulsionar a inclusão produtiva e a força dos pequenos negócios, fortalecendo o empreendedorismo como vetor de geração de renda, emprego e desenvolvimento social no Brasil. A instituição é reconhecida pela capacidade de articular políticas públicas e redes que visam estimular o crescimento sustentável das micro e pequenas empresas.

Entre as diretrizes atuais, estão mudanças estruturantes na gestão de pessoas, com destaque para a transição ao modelo de carreira em Y. O novo formato contempla trilhas voltadas a funções técnicas e de liderança, incorpora faixas salariais e amplia a flexibilidade nas promoções. O modelo permite ao profissional a escolha do caminho que melhor se alinha ao seu perfil, com foco na retenção de talentos.

Com base em propósito social, simplicidade de estrutura e articulação estratégica em rede, a cultura organizacional da empresa é orientada por ética e confiabilidade. A Jornada do Colaborador está em revisão, com implementação prevista até 2026, incluindo novo processo de onboarding e políticas de desenvolvimento alinhadas à inovação.

As políticas de reconhecimento e recompensa têm foco na atração e valorização de talentos, com remuneração competitiva, benefícios personalizáveis e atenção à saúde integral. O projeto de saúde mental, baseado em diagnósticos sobre burnout, ansiedade e depressão, traz campanhas de conscientização, capacitação de gestores e acompanhamento contínuo de colaboradores. São iniciativas que conversam com a missão do Sebrae de ser um agente de transformação, tanto internamente quanto na sociedade.



SETOR ENGENHARIA E CONSTRUÇÃO

PAÍS DE ORIGEM BRASIL

NÚMERO DE FUNCIONÁRIOS 726

HOMENS 88,1%

MULHERES 11,9%

VAGAS PARA PCDS

SIGNATÁRIO DO PACTO GLOBAL

PAÍS DE ORIGEM BRASIL

NÚMERO DE FUNCIONÁRIOS 5.926

HOMENS 44,3%

MULHERES 55,7%

VAGAS PARA PCDS

SIGNATÁRIO DO PACTO GLOBAL

# BRZ INFRA

## Canal direto com a presidência

A BRZ Infra é uma holding nacional com atuação em diversos segmentos de infraestrutura. O grupo reúne várias empresas: a Engibras, que é referência em engenharia e construção; a Mach Infra, voltada a projetos ferroviários; a Arko, especializada em logística e aluguel de equipamentos; e a Dreen, dedicada a complexos industriais e petroquímicos.

No curto prazo, o objetivo estratégico da empresa é ampliar a atuação no mercado privado, com meta de dobrar o faturamento alcançado em 2024. A Engibras, principal companhia, executa contratos de alta complexidade nos setores de mobilidade urbana, energia, saneamento e urbanização. Sua atuação busca priorizar a excelência técnica, a segurança e a entrega de soluções eficientes.

Baseada na valorização de pessoas, resultados e transparência, a cultura da BRZ Infra contempla ações como o Café com a Presidente, o Fale com a Presidente e o Canal de Integridade, voltadas à comunicação direta e à consolidação da confiança entre as equipes. O crescimento interno e a formação contínua são incentivados com planos anuais de treinamento e desenvolvimento. O plano de saúde foi estendido a todos os colaboradores, incluindo equipes temporárias de obras.

# CYRELA

## Formação gerencial

A Cyrela é uma das maiores incorporadoras do Brasil, com presença em diversas regiões e atuação desde 1962 em diferentes segmentos do mercado imobiliário. O ecossistema do grupo conta ainda com a fintech CashMe e a gestora cy.capital, além do Instituto Cyrela, que apoia projetos sociais voltados à educação.

O plano estratégico atual envolve a mudança para um novo escritório e o fortalecimento de programas de formação gerencial, com foco no desenvolvimento de lideranças. A empresa investe ativamente em tecnologia, sustentabilidade e experiência do cliente, impulsionando a inovação com iniciativas como o hub Next Floor, plataforma que visa conectar pessoas, startups, projetos e corporações.

O “Jeito de Ser Cyrela” guia o ambiente de trabalho, combinando princípios como ética, estética e propósito. A companhia valoriza o protagonismo individual e o trabalho colaborativo, buscando estimular atitudes empreendedoras e responsabilidade sobre os resultados. Projetos como o Café com Carreira, realizado duas vezes por mês, aproximam líderes e colaboradores em conversas sobre trajetória profissional e vivências, com o objetivo de exaltar a cultura de desenvolvimento e compartilhamento de experiências.



## SETOR ENGENHARIA E CONSTRUÇÃO

CAPACITAR EQUIPES AJUDA A  
ENFRENTAR A FALTA DE MÃO DE OBRA

DIVULGAÇÃO



## SETOR ENGENHARIA E CONSTRUÇÃO

## MILPLAN

## Talento a Milplan faz em casa

**P**ara superar as dificuldades relacionadas à escassez de força de trabalho qualificada no setor de Engenharia e Construção – cenário agravado pela concorrência com outras oportunidades de trabalho –, a Milplan Engenharia investe em formação e capacitação. Esse processo ocorre especialmente por meio da Universidade Corporativa, plataforma que centraliza iniciativas de desenvolvimento, com trilhas de aprendizagem que incentivam o acesso ao conhecimento e ampliam as perspectivas de carreira.

A estratégia de apostar na “prata da casa” fortalece vínculos com os territórios de atuação da empresa, especializada no segmento de obras industriais, consolidando sua imagem como empregadora que desenvolve talentos e gera impacto social positivo. “Temos a convicção de que o nosso maior diferencial está nas pessoas, e é por isso que

mantemos o compromisso de oferecer um ambiente seguro, inclusivo e inspirador, mesmo em cenários desafiadores”, diz Marcos Marangoni, diretor de Gente & Gestão.

Para reforçar a cultura organizacional, a empresa criou o projeto #SomosMilplan, estruturado para reforçar continuamente os valores e comportamentos esperados, integrando-os a práticas de gestão, processos e decisões do dia a dia. É uma diretriz que vigora desde a integração dos novos funcionários, programa que combina imersão cultural com definição de expectativas e metas de curto prazo (30-60-90 dias), além de check-ins estruturados que permitem feedback contínuo e acompanhamento da adaptação. Há também iniciativas de integração social, como programas de padrinhos e redes de apoio, para o fortalecimento de vínculos e do senso de pertencimento.



PAÍS DE ORIGEM



BRASIL

NÚMERO DE FUNCIONÁRIOS

538



HOMENS 60,3%

39,7%



MULHERES

PAÍS DE ORIGEM



BRASIL

NÚMERO DE FUNCIONÁRIOS

484



HOMENS 62,5%

37,5%



MULHERES

FG  
EMPREENDIMENTOS

## Habitação subsidiada

**A** FG Empreendimentos é destaque no mercado de construção civil de alto padrão, com sede em Balneário Camboriú (SC). A empresa mira a excelência em engenharia, inovação arquitetônica e projetos que unem design, conforto e sustentabilidade, com edifícios que buscam redefinir o contorno da cidade.

A estratégia em andamento contempla a expansão nacional e internacional, com novos empreendimentos sustentáveis e conectados ao ambiente urbano. A companhia também planeja investir em automação, inteligência de dados e transformação digital, além de fortalecer compromissos em ESG, programas voltados ao desenvolvimento de lideranças e valorização de talentos.

O ambiente de trabalho da FG tem como objetivo valorizar a excelência e o cuidado com as pessoas. Entre as iniciativas, estão o atendimento psicológico gratuito e sigiloso a todos os colaboradores e o programa FG Moradia, que oferece habitação subsidiada nas proximidades do escritório para mais de 70 funcionários e suas famílias. Benefícios como o kit maternidade, destinado a mães e pais, e o day off de aniversário reforçam esse cuidado. Palestras sobre saúde emocional e ações de engajamento social também fortalecem uma cultura que integra desempenho, humanidade e propósito.

## GRUPO ADN

## Remuneração variável

**O** Grupo ADN nasceu em 2011 em São Carlos (SP), fazendo pequenas construções, e evoluiu para uma incorporadora presente em mais de 25 cidades do interior paulista, com atuação marcada pela democratização do acesso à moradia.

Nos últimos anos, a empresa concentrou esforços na profissionalização da gestão e no fortalecimento de processos internos. Para o próximo ciclo, o plano estratégico prevê expansão para novas cidades e abertura de novos canteiros de obra, mantendo o foco em eficiência operacional e crescimento sustentável.

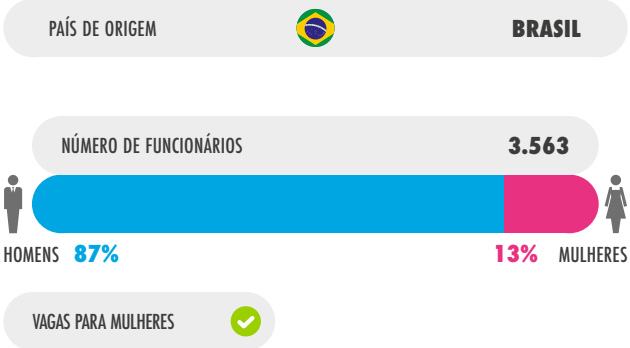
No cotidiano do grupo, a autonomia e o protagonismo dos colaboradores são incentivados, em um ambiente que se propõe a ser colaborativo, transparente e guiado por dados. Cada canteiro de obra conta com um representante de RH dedicado, que busca o contato e o cuidado próximo com as equipes. Entre as práticas de destaque, está a Política de Remuneração Variável, que associa bonificações a metas setoriais monitoradas mensalmente, com 60 indicadores revisados e apresentados a cada trimestre. A clareza nesse modelo de gestão visa fortalecer o engajamento e a responsabilidade coletiva, além de construir uma cultura que une resultados, pertencimento e propósito.





LEIA MAIS  
NA WEB

SETOR ENGENHARIA E CONSTRUÇÃO



PRUMO ENGENHARIA

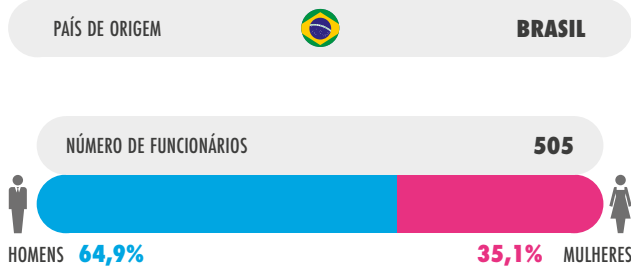
Qualificar para desenvolver

**A** Prumo Engenharia é referência nacional em engenharia ferroviária e construção pesada. Com quase cinco décadas de atuação, seu portfólio abrange serviços de terraplenagem, drenagem e obras especiais, com foco em soluções tecnológicas, eficiência operacional e qualidade. A empresa reúne um time diverso de engenheiros, técnicos e operadores, que atuam em diferentes frentes da operação.

Nos próximos anos, a estratégia empresarial prioriza a diversificação de serviços e a ampliação da carteira de clientes, especialmente no setor privado. O plano inclui ainda a obtenção de certificações em qualidade, meio ambiente e segurança, além da estruturação de novas fontes de financiamento.

Entre os valores que sustentam a cultura da Prumo, estão a segurança, a ética, a produtividade e a responsabilidade. O desenvolvimento de pessoas é visto como essencial para o futuro da companhia, que mantém uma universidade corporativa com mais de 400 cursos voltados a diferentes públicos e níveis hierárquicos. Outra iniciativa é o programa de telemedicina, que garante atendimento gratuito a 100% dos colaboradores, visando ao compromisso com a saúde e o bem-estar nas frentes de trabalho.

SETOR FARMACÊUTICAS, QUÍMICAS E PETROQUÍMICAS



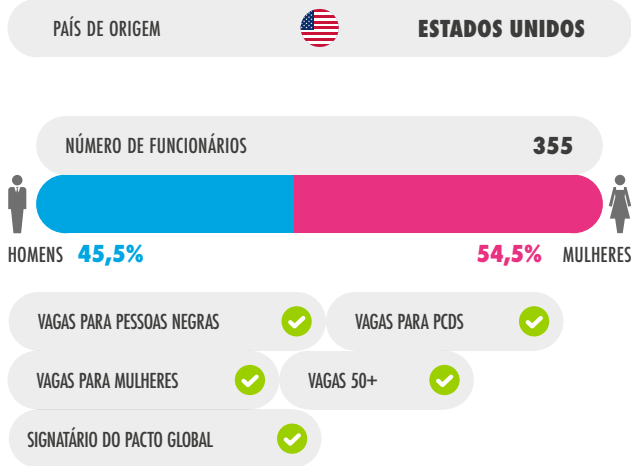
ANJO TINTAS

Ambiente participativo

**F**undada em 1986, a Anjo Tintas e Solventes é referência nacional em soluções para os segmentos de construção civil, automotivo, industrial e flexográfico. Com sede em Criciúma (SC), a companhia busca a inovação, a sustentabilidade e a excelência para atender diferentes setores com produtos de alta performance e tecnologia avançada.

O plano estratégico da empresa projeta expansão nacional e internacional, com foco em aquisições, aumento da capacidade produtiva e fortalecimento da marca. Entre os investimentos recentes, estão a construção de uma nova fábrica automotiva, a abertura de uma filial no Chile e a criação de um laboratório dedicado à pesquisa e ao desenvolvimento – iniciativas que reforçam o compromisso com o crescimento e a sustentabilidade do setor.

A cultura organizacional da empresa é guiada pela colaboração, criatividade e valorização da diversidade. O ambiente de trabalho busca ser acolhedor, leve e participativo, refletido em iniciativas como o Anjo Lovers – programa de comunicação e integração que promove ações como o Dia da Meia Maluca e concursos que engajam toda a equipe. O Programa de Apoio Psicológico, conduzido por psicólogos internos, oferece acolhimento emocional gratuito.



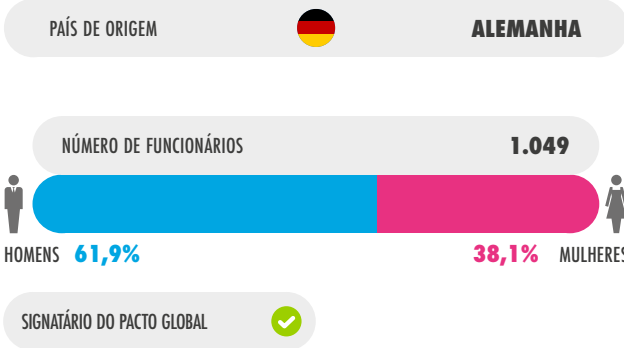
ELANCO  
SAÚDE ANIMAL

Reconhecimento em pauta

**C**om portfólio que reúne medicamentos, vacinas e parasiticidas, a Elanco Brasil fornece produtos de saúde voltados ao bem-estar de animais de estimação e de gado. As soluções atendem tanto a agropecuária quanto o mercado pet e, nos últimos anos, a aquisição de uma distribuidora global ampliou a gama de produtos e gerou impacto relevante para a operação no País.

A cultura organizacional está alinhada ao propósito da empresa de contribuir para a saúde animal e, por consequência, para a vida das pessoas. Esse direcionamento sustenta valores como inovação, colaboração, inclusão e orientação ao cliente, com a intenção de criar soluções de impacto e construir relacionamentos de confiança com agricultores, veterinários e tutores.

Entre as práticas de gestão de pessoas, a Elanco investe em planos de carreira, desenvolvimento de lideranças e iniciativas que procuram estimular o senso de pertencimento. A empresa também tem como proposta tornar o reconhecimento parte do cotidiano. No Programa Estrela Elanco, colaboradores recebem destaques trimestrais. O objetivo é manter um ambiente inovador e colaborativo, com espaço para diversidade de perspectivas e crescimento contínuo.



HENKEL

Estímulo à criatividade

**F**undada em 1876 na Alemanha, a Henkel é uma multinacional com atuação global nos setores de bens de consumo e adesivos industriais. No Brasil desde 1921, oferece marcas reconhecidas como Schwarzkopf, Loctite e Pritt, consolidando-se como uma das líderes no mercado de consumo e químicos. Sua estratégia é guiada por inovação e sustentabilidade, com investimentos em processos eficientes e em produtos de menor pegada ecológica.

Entre os projetos estratégicos, está o Inspiration Center, que deve ser inaugurado no ano que vem em Jundiaí (SP). O espaço será dedicado a pesquisa, desenvolvimento e cocriação com clientes e parceiros, reforçando a atuação da empresa no País, com o objetivo de impulsionar soluções que atendam demandas locais e globais.

Pautada por valores de diversidade, colaboração e impacto positivo, a Henkel tem diretrizes voltadas à construção de um ambiente inclusivo, que valorize diferentes perspectivas e estimule a criatividade e o aprendizado contínuo. Práticas como o programa Make Impact Tomorrow reforçam o vínculo dos colaboradores com o propósito corporativo, enquanto benefícios incluem plano flexível de vantagens, previdência privada ampliada e extensão da licença parental para cuidadores secundários.



LEIA MAIS  
NA WEB

SETOR FARMACÊUTICAS, QUÍMICAS E PETROQUÍMICAS



DIVULGAÇÃO



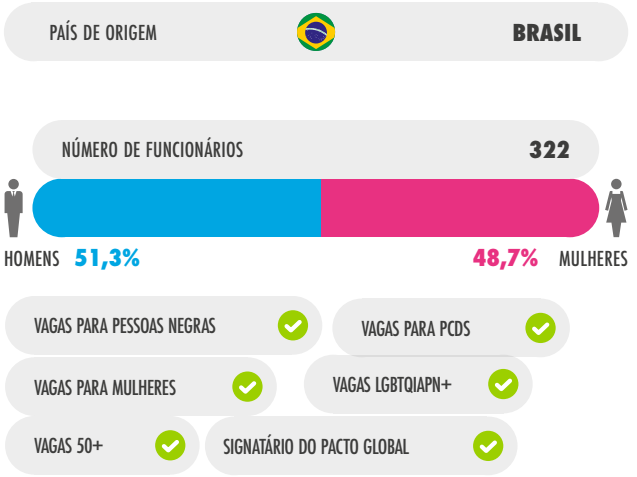
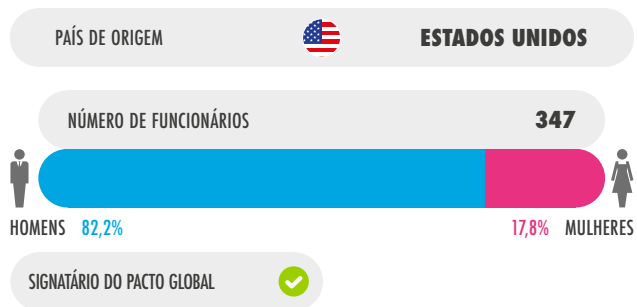
SETOR FARMACÊUTICAS, QUÍMICAS E PETROQUÍMICAS

# TRONOX BRASIL

## Escutar, primeiro passo para melhorar

**P**reocupada em aprimorar a experiência dos colaboradores, a mineradora Tronox adotou, no ano passado, por meio do programa Employee Experience, a prática de pesquisas de satisfação específicas para diferentes etapas da jornada – a começar pelo processo seletivo, momento em que todos os candidatos preenchem a Pesquisa de Atração, com o objetivo de identificar os aspectos que mais chamam a atenção dos talentos. Ao final da seleção, os participantes são convidados a responder à Pesquisa de Satisfação do Processo Seletivo, com o propósito de identificação de oportunidades de melhoria. Os novos admitidos participam do programa de Onboarding e, ao final, avaliam também essa etapa. Passados os três meses de experiência na empresa, o colaborador é convidado a responder à Pesquisa Con-

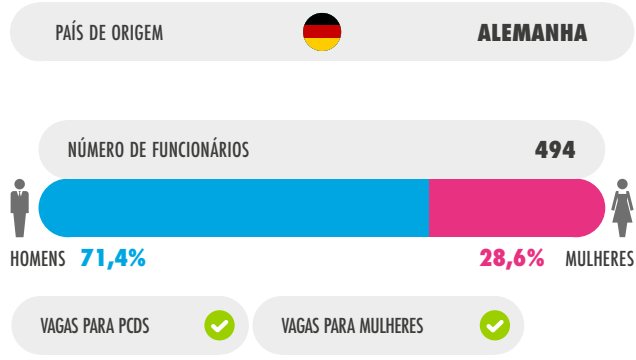
tínua de Engajamento, realizada mensalmente, ferramenta que permite às lideranças definir ações para melhorar o clima organizacional. No início, o índice de participação na Pesquisa Contínua mal passava de 30%, reflexo da insegurança quanto à confidencialidade das informações e à efetividade da ferramenta. Esse cenário mudou à medida que diversas ações de melhoria passaram a ser implantadas com base nesse canal de escuta ativa, a exemplo de incentivos a movimentações internas, criação de novas trilhas de carreira, estabelecimento de agendas regulares de feedback e implantação de sala de descanso. Hoje, a participação subiu para 76%. “Temos investido cada vez mais em um ambiente que nutre o potencial de cada um, garantindo segurança, respeito e oportunidades”, diz o diretor da Tronox, Rodrigo Assunção.



## TEKBOND

### Saúde mental em foco

**C**om sede em Embu das Artes (SP), a Tekbond atende setores como construção, automotivo, moveleiro e artesanato, fornecendo adesivos, selantes, travas químicas e silicões. Fundada em 2002, consolidou-se como referência nacional nesses segmentos e, desde 2017, integra o grupo francês Saint-Gobain, ampliando a capacidade de inovação e de expansão do portfólio. Nos próximos anos, a estratégia prevê ampliar o programa de logística reversa Novo de Novo, alinhado à economia circular, e cumprir o compromisso de alcançar a neutralidade de emissões líquidas de carbono até 2050. A Tekbond também planeja lançar novos produtos eficientes e sustentáveis, além de fortalecer parcerias estratégicas no Brasil e no exterior. A cultura da empresa é pautada pela inovação contínua, colaboração e responsabilidade social. Práticas como o Ideathon têm como objetivo incentivar equipes multidisciplinares a resolver desafios reais com metodologias criativas. Outro enfoque está relacionado à saúde mental: neste ano, a Tekbond passou a oferecer a presença semanal de um psicólogo nas unidades que, aliada a pesquisas internas, identificou preocupações que passaram a orientar campanhas educativas e palestras preventivas.



## LANXESS

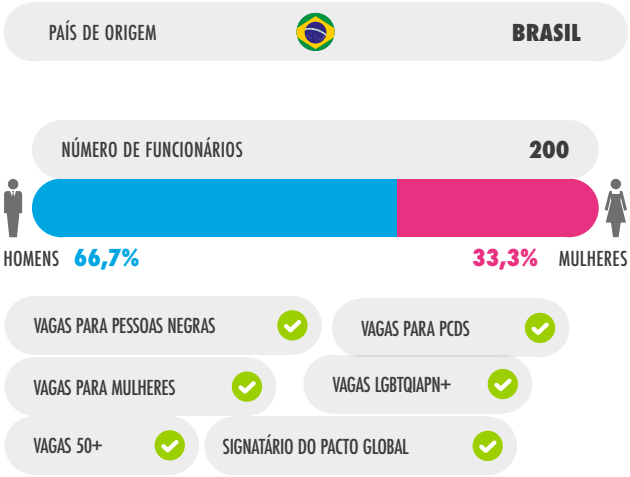
### Eficiência e proximidade

**A** Lanxess é líder global em especialidades químicas, com presença em 32 países, somando 6,4 bilhões de euros em vendas no ano passado. Seu portfólio inclui aditivos e produtos de proteção ao consumidor, com forte presença em setores estratégicos, como energia, finanças e telecomunicações. A companhia atravessa um ciclo de transformação marcado pelo programa global Business Excellence, que busca ampliar a eficiência, estimular a inovação e fortalecer a proximidade com os clientes. A iniciativa envolve cinco áreas-chave (Comercial, Compras, Operações, Supply Chain e Inovação) e incentiva colaboradores a repensar práticas, comportamentos e formas de trabalho, com mentalidade de melhoria contínua. A cultura organizacional procura ser guiada por respeito, senso de propriedade, confiança, profissionalismo e integridade. Esses princípios servem de referência para orientar líderes e equipes em temas como inovação, simplicidade, trabalho em equipe e agilidade na execução. O protagonismo individual é estimulado por processos de feedback constante, ciclos de avaliação de desempenho e pelo programa People Vision, que busca reforçar políticas de reconhecimento e remuneração vinculadas à performance e ao talento.





SETOR FARMACÊUTICAS, QUÍMICAS E PETROQUÍMICAS



PERÓXIDOS DO BRASIL

Ética e desenvolvimento humano

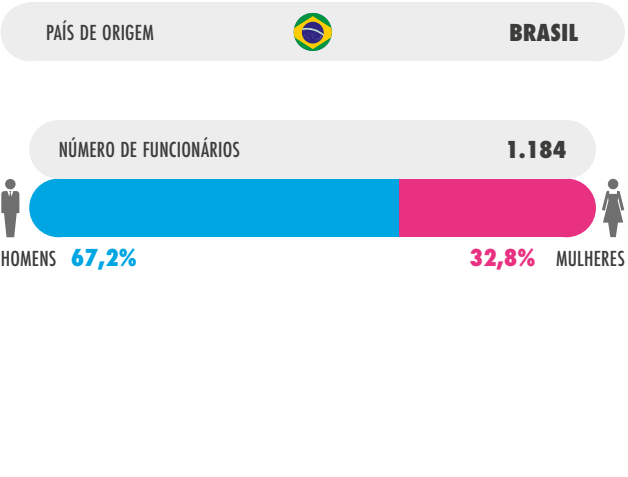
A Peróxidos do Brasil é líder na produção de peróxido de hidrogênio na América do Sul, substância usada em processos industriais como branqueamento de papel e celulose, tratamento de efluentes e desinfecção.

O crescimento recente da empresa incluí novas unidades produtivas para atender grandes clientes da indústria de celulose, reforçando a posição da companhia e impulsionando transformações organizacionais voltadas para eficiência e sustentabilidade.

Internamente, a Peróxidos do Brasil sustenta valores como inovação, excelência e responsabilidade, com práticas de gestão que buscam priorizar integridade, segurança e desenvolvimento humano. Compromisso firmado por seu Código de Integridade Empresarial, que norteia condutas e garante a conformidade ética em todas as áreas de atuação.

Entre as iniciativas, está o Lean Six Sigma, metodologia de melhoria contínua que tem como objetivo padronizar processos, reduzir desperdícios e fortalecer competências técnicas e de liderança. Também aderiu ao programa Empresa Cidadã, que amplia licenças-maternidade e paternidade, medida valorizada pelos colaboradores e alinhada ao compromisso de equilibrar desempenho e bem-estar.

SETOR INDÚSTRIAS DIVERSAS



BRASILATA

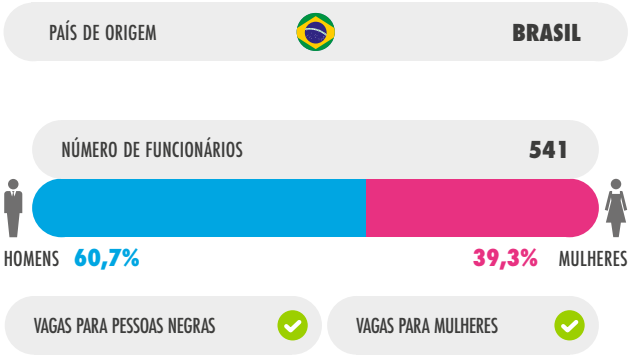
Cultura participativa

A Brasilata, uma das maiores fabricantes nacionais de embalagens de aço, completou 70 anos em 2025 com plantas em cinco Estados brasileiros. A companhia produz mais de 50 mil toneladas de embalagens por ano para setores como tintas, químicos e alimentos.

A estratégia prioriza o fortalecimento da cultura de participação, a aceleração da digitalização e da automação e a diversificação do portfólio. Busca-se ampliar a competitividade e a atuação internacional, mantendo o equilíbrio entre rigor técnico e responsabilidade socioambiental.

Com base em colaboração, criatividade e participação ativa, a cultura interna inclui programas voltados à apresentação de sugestões de melhoria e à valorização de ideias colocadas. A empresa também tem políticas de inclusão e diversidade, com metas de 50% de mulheres na companhia e em cargos de liderança até 2030, além de incentivo à contratação de profissionais 40+.

O Programa de Lideranças reúne trilhas de competências definidas a partir de escuta com gestores e treinamentos externos. Outras práticas incluem recrutamento interno, políticas de assiduidade flexibilizadas em benefícios monetários e ações voltadas ao bem-estar, como rodas de conversa e atendimento psicológico.



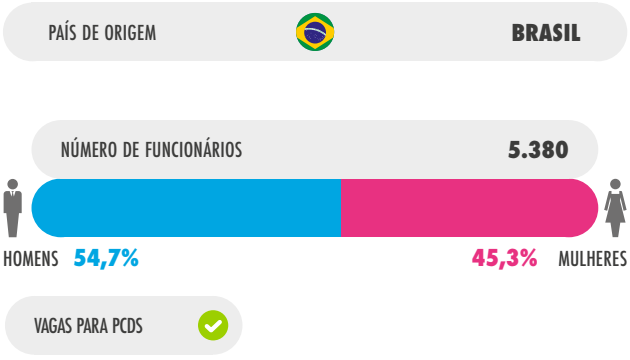
COZIMAX

Educação e governança

Fundada em 1998 em Mirassol (SP), a Cozimax atua na produção de móveis para cozinha, banheiro e lavanderia. O atendimento é sustentado por uma equipe capacitada, assistência ágil e representantes em sintonia com a expansão nacional.

A conclusão do novo Centro de Distribuição, com potencial para reduzir em até 40% o tempo de entrega em diferentes regiões do País, integra o conjunto de ações estratégicas da empresa, que também anunciou aumento de cerca de 30% no piso salarial e a implantação de uma nova estrutura organizacional com conselho de administração, voltada a fortalecer a governança e sustentar o crescimento nos próximos ciclos.

A cultura da Cozimax combina melhoria contínua de processos com integração e cuidado com as pessoas. O programa Cozimax Educação subsidia até 80% de formações técnicas, graduação e pós-graduação, e a Universidade Corporativa disponibiliza mais de 200 cursos. As iniciativas de saúde e bem-estar incluem atendimentos psicológicos subsidiados, práticas esportivas bonificadas e acompanhamento nutricional. Os programas de inclusão e diversidade abrangem ações afirmativas de gênero, raça e comunidade LGBTQIAPN+, além de promover a reintegração de mulheres egressas do sistema prisional.



INTELBRAS S/A

Gestão participativa

A Intelbras é uma empresa brasileira que atua nos segmentos de segurança, conectividade e energia, com um dos principais ecossistemas de tecnologia do País e soluções para lares e grandes projetos. Fundada em 1976 em Santa Catarina, conta com sete unidades em quatro Estados, além de 500 distribuidores, 80 mil revendedores e 345 assistências técnicas autorizadas.

A companhia vive um ciclo de renovação de liderança, com novo CEO e presidente do Conselho. O foco para os próximos cinco anos está na modernização de processos para ganho de eficiência operacional, além da preservação da cultura de relacionamento próximo com clientes e parceiros, a manutenção do ritmo de expansão sustentável e o fortalecimento da atuação em mercados estratégicos no Brasil e no exterior.

A cultura da Intelbras é orientada pela simplicidade, escuta ativa e responsabilidade no uso de recursos. A gestão participativa é um de seus diferenciais, com incentivo a conversas francas e à valorização das contribuições de quem está na linha de frente. Nos últimos anos, a empresa buscou reforçar ações de saúde e segurança psicológica, capacitando lideranças para lidar com o tema e promovendo bem-estar integral como parte de sua filosofia de gestão.



LEIA MAIS  
NA WEB

SETOR INDÚSTRIAS DIVERSAS



ATENÇÃO AO BEM-ESTAR TRANSFORMA  
CLIMA ORGANIZACIONAL

DIVULGAÇÃO



SETOR  
INDÚSTRIAS  
DIVERSAS



KORDSA

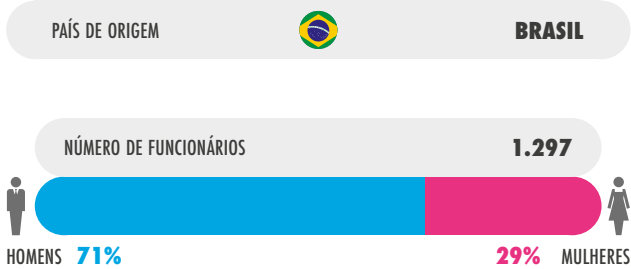
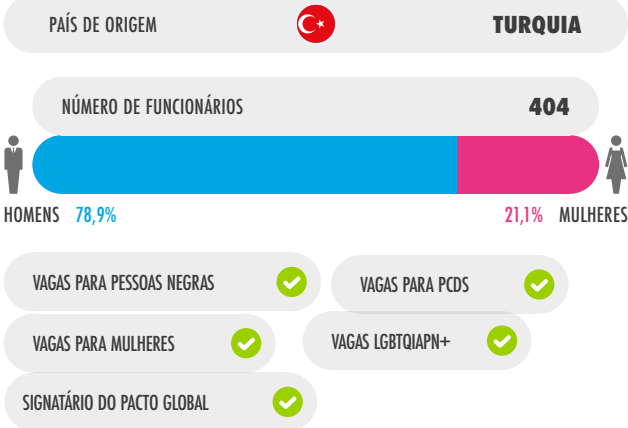
Saúde integral é o que interessa

Entre as iniciativas da Kordsa, fabricante de fios e lonas de nylon e poliéster, estão ações específicas para promover a saúde dos colaboradores. Ao longo do ano, são realizadas diversas ações sobre temas como prevenção ao câncer, doenças crônicas e doenças sexualmente transmissíveis. O programa de Fisioterapia Preventiva e Ergonomia já teve a participação de 380 colaboradores e evitou 17 procedimentos cirúrgicos.

Com relação à saúde mental, a empresa organiza palestras, espaços de relaxamento e meditação, workshops sobre finanças pessoais e orientações a respeito de bets, empréstimos e endividamento. O Programa de Atenção Primária à Saúde (APS) disponibiliza nutricionista, psicólogo e médico da família para a realização de consultas diretamente no ambulatório da empresa.

Outra diretriz da política de gestão de pessoas é trazer as famílias dos colaboradores para mais perto. O Kordial, programa de voluntariado, passou a envolver os familiares em diversas iniciativas, a exemplo das campanhas contínuas Lacre do Bem e Castrampinhas, relacionadas à coleta de lacres de latinhas e tampas de plástico. O material arrecadado é destinado a instituições que reverterem as doações para o financiamento de cadeiras de roda e a castração de animais em situação de rua.

“Ao longo dos últimos anos, evoluímos de um cenário desafiador de clima organizacional para nos tornarmos uma das empresas mais reconhecidas para trabalhar no Brasil. Esse resultado é fruto da escuta ativa, da valorização do protagonismo e do investimento em desenvolvimento”, diz o diretor-presidente da Kordsa, João Augusto Teixeira.



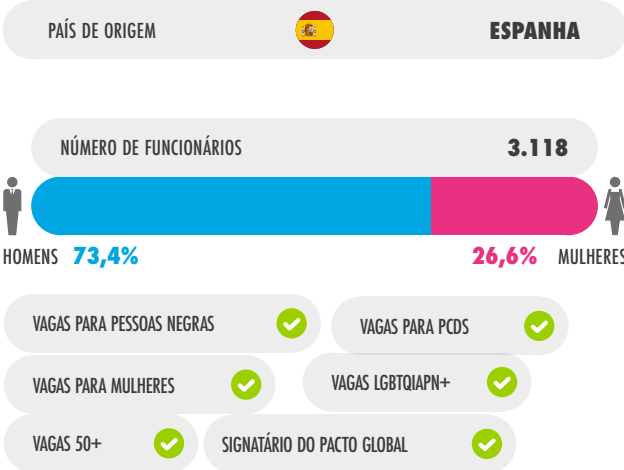
PORMADE PORTAS

Olhar que fortalece

Com início em 1939 como uma marcenaria familiar, a Pormade figura entre as líderes nacionais em portas e materiais de acabamento. A empresa atua tanto no B2B quanto no B2C, com um ecossistema completo de soluções para obras, apoiado pela digitalização e abertura de novos showrooms. Atualmente, conta com cerca de 1.290 colaboradores e um portfólio que inclui, ainda, esquadrias, rodapés e soluções em alumínio.

Nos próximos dois anos, a organização pretende ampliar sua linha de produtos e consolidar sua presença nacional com novos pontos físicos de atendimento. Assim como fortalecer a jornada digital dos clientes, oferecendo plataformas próprias mais robustas para atender diferentes perfis de consumo.

A cultura da Pormade é centrada em aprendizado contínuo e participação ativa. A empresa se define como “uma escola que fabrica portas”, buscando formar profissionais, orientar clientes e fortalecer o mercado. A plataforma interna Petim remunera colaboradores por sugestões de melhorias. Já o Café com a Direção promove diálogo diário entre liderança e equipes. As práticas de RH, voltadas para bem-estar, autonomia e inovação, visam reforçar a confiança e a colaboração como pilares do crescimento.



ROCA BRASIL

Acolhimento e integração

A Roca foi fundada na Espanha em 1917 e se tornou líder mundial em produtos para banheiros, com presença em mais de 170 países e cerca de 21 mil colaboradores. No Brasil desde 1999, o grupo consolidou sua atuação com diversas unidades industriais e um portfólio completo de louças, metais, móveis, banheiras, chuveiros e acessórios.

O plano estratégico da empresa no Brasil mantém o foco em sustentabilidade, inovação e excelência em processos. A Roca manifesta o compromisso com a redução de impactos ambientais e o apoio a causas sociais por meio da Fundação We Are Water. Outro ponto focal são as iniciativas de incentivo ao design nacional, como parcerias com arquitetos brasileiros.

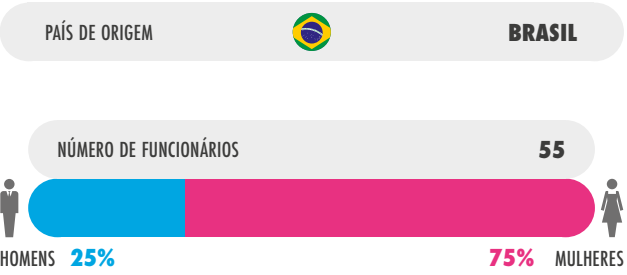
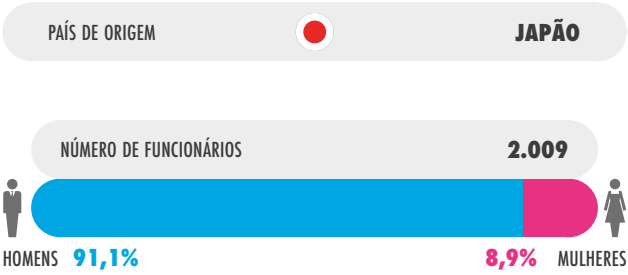
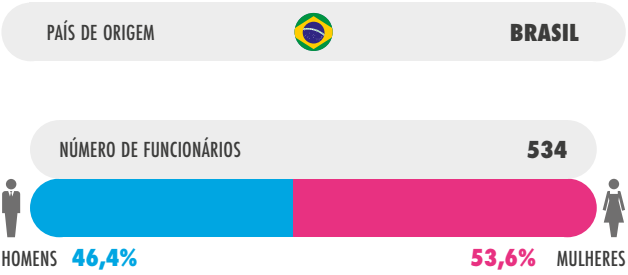
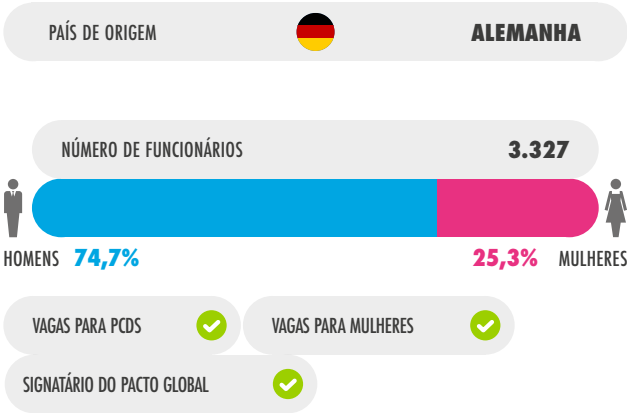
O ambiente de trabalho é pautado por valores humanos, responsabilidade, colaboração e pertencimento. O processo de acolhimento de novos funcionários é um dos diferenciais da companhia, que preza em integrar o colaborador o mais rápido possível à cultura da empresa. Uma prática de destaque é o programa Embaixadores de Clima, formado por contratados de diferentes unidades que atuam como agentes de engajamento e melhoria do ambiente de trabalho, propondo ações que aproximam equipes e estimulam a integração entre áreas.





LEIA MAIS  
NA WEB

SETOR INDÚSTRIAS DIVERSAS



SIEMENS ENERGY

Feedback e trilhas de carreira

A Siemens Energy é uma das principais produtoras globais de tecnologias para o setor de energia, com soluções voltadas à descarbonização e à transição para modelos energéticos mais sustentáveis. No Brasil, ocupa posição de liderança em geração e transmissão, contribuindo para a expansão e modernização da infraestrutura energética do País.

Orientada pelo foco no cliente, inclusão, determinação e pela construção de parcerias sólidas, a cultura organizacional da empresa valoriza o fortalecimento da marca, a educação contínua dos colaboradores e o reconhecimento de resultados. As iniciativas estimulam autonomia e responsabilidade individual em todos os níveis da empresa.

Entre as ações em destaque, estão as práticas de feedback, realizadas de seis a nove vezes por ano, que reforçam a proximidade entre líderes e equipes. Outro exemplo é a trilha de carreira, que detalha os requisitos de cada função e possibilita aos colaboradores elaborar planos de desenvolvimento individuais, validados com seus gestores. A metodologia considera o conhecimento adquirido na rotina de trabalho, a interação com colegas e a participação em treinamentos e cursos formais.

SILIMED

Propósito como guia estratégico

Fundada em 1978, a Silimed figura entre as maiores fabricantes de implantes de silicone da América Latina. Com presença em diversos países, atua em parceria com cirurgiões plásticos, desenvolvendo tecnologias avançadas e investindo em pesquisas que têm como meta unir ciência e bem-estar.

O plano estratégico atual prevê um novo ciclo de crescimento e transformação, com intensificação dos investimentos em pesquisa e desenvolvimento. Entre as prioridades, estão o lançamento de linhas de produtos com design anatômico mais preciso, uso de materiais de última geração e processos de produção sustentáveis.

Sua cultura é sustentada pelo acrônimo Pride, que reúne os pilares Pessoas, Resultados, Inovação, Determinação e Essência. A filosofia busca valorizar talentos individuais, estimular criatividade, assegurar disciplina para resultados consistentes e manter o propósito da empresa como guia estratégico. Práticas incluem o Café com o CEO, encontro anual que reforça o diálogo com novos colaboradores e profissionais de destaque. Iniciativas de saúde e bem-estar complementam a estratégia, como o uso de ferramentas para medir níveis de estresse, rodas de conversa, atendimentos individuais e incentivo à prática de atividades físicas.

SUMITOMO RUBBER DO BRASIL LTDA.

Integração entre equipes

A Sumitomo Rubber integra, desde 2011, o grupo japonês centenário Sumitomo Rubber Industries. A fábrica em Fazenda Rio Grande (PR), com 157 mil m², iniciou a produção de pneus de passeio em 2013 e, em 2019, expandiu para pneus de caminhões e ônibus, consolidando a marca Dunlop no País. A unidade produz 25 mil pneus por dia, utilizando tecnologia exclusiva que fabrica pneus sem emendas, que prometem mais conforto e economia.

A companhia segue fortalecendo sua posição no mercado brasileiro, com foco em qualidade, inovação e sustentabilidade. O objetivo é manter a excelência em segurança e eficiência, reforçando a trajetória da marca no País.

Valores da tradição japonesa, como simplicidade, confiança mútua e busca por desafios, fazem parte da sua cultura organizacional. O programa Genki promove voluntariado, esporte e integração entre equipes, estimulando o bem-estar e o impacto social positivo. Entre as práticas de destaque, estão o Cartão Muito Obrigada!, uma iniciativa espontânea de reconhecimento entre colegas e gestores, e o programa de mentoria, iniciado em 2024, que já envolveu mais de 50 colaboradores em processos de desenvolvimento e formação de novos líderes.

ZATOM CONFECÇÕES

Atividades para engajamento

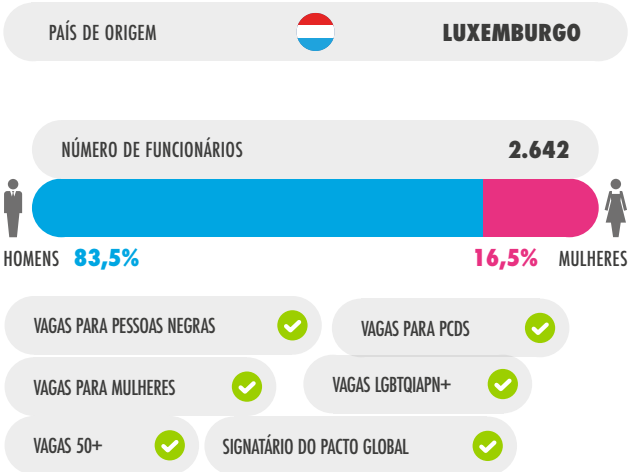
A Zatom Confeccções, de Presidente Getúlio (SC), é uma empresa do ramo têxtil que há 12 anos acredita na adaptabilidade e no trabalho em equipe como caminhos para o crescimento. Sua gestão colaborativa busca compartilhar projetos, processos e decisões entre todos na cadeia de prestação de serviços, como costura, revisão e acabamentos para confecções.

O atual desafio do negócio é aumentar a eficiência para seguir competitivo no mercado de moda, mantendo a cultura que enxerga cada funcionário como protagonista de sua própria jornada. Essa mentalidade é traduzida em práticas que visam reforçar valores de coletividade, cuidado e pertencimento.

Entre os exemplos, está o Ubuntu Formiga, ação de limpeza do bairro e arrecadação de doativos. Há também a tradicional viagem anual, escolhida pelos próprios funcionários — em 2024, todos foram ao Beto Carrero World, unindo lazer e confraternização. Outro destaque é a competição Desafios das Formigas, realizada a cada quatro anos, com provas sociais, físicas e ambientais, como campanhas de agasalho, criação de roupas recicladas e gincanas culturais. As equipes vencedoras recebem bonificação extra da produção, reforçando espírito de união e reconhecimento coletivo.



SETOR MINERAÇÃO, METALURGIA E SIDERURGIA



APERAM SOUTH AMERICA

Valorização da diversidade

Com 80 anos de história, a Aperam South America é referência na produção de aços inoxidáveis, elétricos e de carbono, que abastecem setores como mineração, agronegócio, saúde, construção civil e indústria. Sua usina em Timóteo (MG) tem capacidade de 900 mil toneladas por ano e a empresa mantém unidades em Belo Horizonte e São Paulo. Também é responsável pelo Aço Verde Aperam, produzido a partir de fontes renováveis, reforçando o compromisso ambiental.

A cultura organizacional se consolidou com foco em segurança, inovação e sustentabilidade. Uma máxima presente entre as equipes pretende resumir esse princípio: “Se algo não pode ser feito com segurança, que não seja feito”. Esse cuidado se soma a programas que buscam soluções inovadoras e a valorização da diversidade e inclusão, que já fazem parte da pauta estratégica.

A empresa também investe no fortalecimento do ambiente organizacional. Os grupos de clima foram reorganizados para incluir lideranças no processo, e atualmente gestores e supervisores reúnem suas equipes a cada trimestre para discutir avanços e necessidades. O objetivo dessa aproximação é gerar impactos positivos no engajamento e na percepção dos colaboradores sobre o ambiente de trabalho.



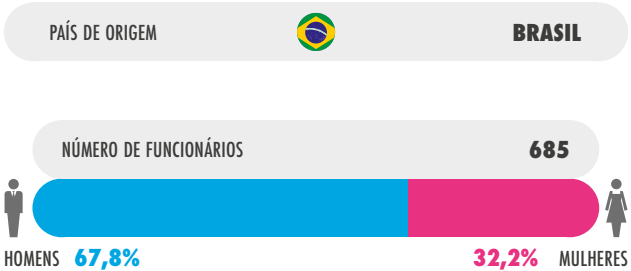
BELGO ARAMES

Desenvolvimento assistido

A Belgo Arames nasceu em 1975 da parceria entre a ArcelorMittal e a Bekaert, líderes globais em siderurgia e produção de arames. Com fábricas em Minas Gerais, São Paulo e Bahia, atua em segmentos como agronegócio, construção civil, telecomunicações, energia, petróleo e automotivo.

Em linha com as comemorações de 50 anos da companhia, estão previstos investimentos em infraestrutura e equipamentos definidos no atual plano estratégico. A meta é sustentar a competitividade, reforçar a inovação em soluções para diferentes setores e ampliar os impactos positivos em sustentabilidade e governança.

A cultura organizacional orienta práticas baseadas em cinco pilares: Gente, Cliente, Inovação, Sustentabilidade e Desempenho. A gestão de desempenho busca transparência sobre competências e resultados esperados, envolvendo autoavaliação, feedback de pares, equipe e gestores, além da definição de metas individuais. Programas de saúde mental oferecem reembolso de terapias, atendimento psicológico gratuito e acompanhamento médico integrado, incluindo apoio a colaboradores neurodivergentes. A plataforma de carreira e o Plano de Desenvolvimento Individual visam dar autonomia ao colaborador para definir trajetórias, em alinhamento com gestores.



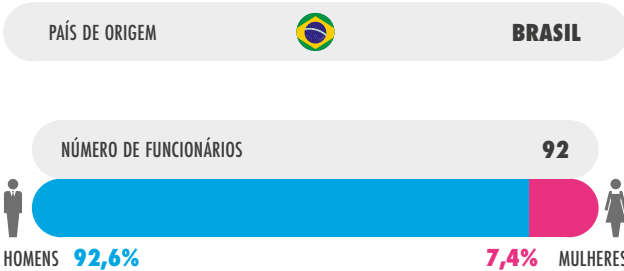
PRÁTICA PRODUTOS

Ferramentas que guiam a gestão

Fundada em 1991, a Prática é referência nacional no desenvolvimento de equipamentos para restaurantes, padarias e centrais de produção de alimentos. A empresa mantém uma fábrica de padrão internacional e um time de engenheiros e técnicos dedicados à criação de soluções alinhadas às tendências de mercado. Seu propósito é apoiar clientes na produção de alimentos de qualidade, sem desperdício, mantendo alta produtividade e com olhar para a sustentabilidade.

A expansão internacional, com abertura de subsidiárias, e os investimentos em capacidade produtiva e no quadro de colaboradores fazem parte das diretrizes estratégicas da companhia. O objetivo é consolidar a posição de liderança nacional e conquistar maior relevância global, com ênfase em processos produtivos e administrativos de excelência.

Valores claros e uma visão de longo prazo sustentam a cultura organizacional, fundamentada em qualidade, proximidade com clientes e suporte integral pré e pós-venda. A gestão de pessoas é fortalecida por ferramentas que estruturam sucessão e gestão por competências. Iniciativas de endomarketing ampliam a comunicação e buscam reforçar o engajamento, contribuindo para resultados consistentes em pesquisas de clima.



TAMARANA TECNOLOGIA AMBIENTAL

Sustentabilidade que transforma

A Tamarana Tecnologia Ambiental nasceu em 1993 no norte do Paraná com a proposta de reciclar baterias de forma responsável, em um período em que o tema ainda era incipiente no Brasil. Hoje, com quase 100 colaboradores diretos, a empresa alia inovação tecnológica, competitividade e compromisso socioambiental na cadeia de reaproveitamento de chumbo.

Entre as diretrizes estratégicas da Tamarana, estão o desenvolvimento de novos insumos substitutos e a expansão de processos estáveis e sustentáveis. A empresa vai além da reciclagem, fortalecendo sua relevância ao unir tecnologia, cuidado com as pessoas e contribuição para as comunidades onde atua.

Direcionada à promoção do bem-estar dos colaboradores e de suas famílias, a cultura organizacional contempla iniciativas como planos de saúde e odontológico, centro de telemedicina, apoio de psicólogas e programas psicossociais. O Tamarana Pay, gamificação que valoriza atitudes alinhadas aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), reconhece comportamentos como envolvimento com a família e colaboração no ambiente de trabalho, convertidos em recompensas. Já o programa Brigadistas reforça a escuta ativa e a vivência dos valores da organização.





## SETOR MINERAÇÃO, METALURGIA E SIDERURGIA

PAUSAS CONSCIENTES FORTALECEM  
OS LAÇOS NO TRABALHO

DIVULGAÇÃO

SETOR MINERAÇÃO,  
METALURGIA E SIDERURGIAPARKER  
HANNIFIN

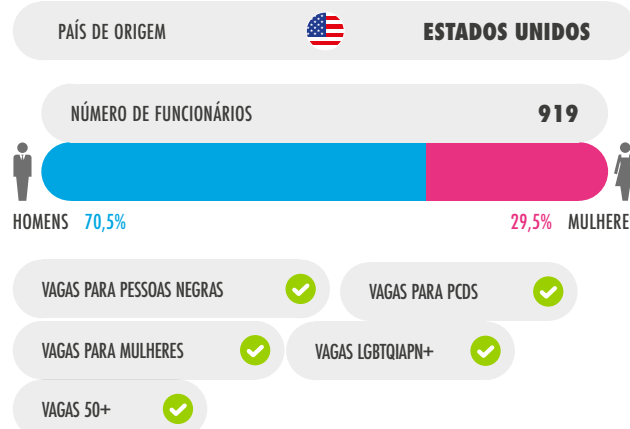
## Saúde mental integrada ao cotidiano

Especialmente depois da pandemia, a saúde mental ganhou protagonismo na Parker Hannifin, líder global em tecnologias de movimento e controle, fundada em 1917 nos Estados Unidos e presente no Brasil desde 1971. Uma evidência dessa mudança é a adoção da meditação em diversos momentos do cotidiano da empresa, como na preparação para reuniões, mesmo aquelas realizadas por videoconferência. Há várias modalidades que podem ser aplicadas, desde três minutos com atenção à respiração até dez minutos com meditação guiada, sempre com os processos sendo conduzidos pela equipe de Recursos Humanos.

O ritual também é seguido com frequência antes de treinamentos, ações de integração, conversas sobre carreira e reuniões dos grupos de afinidades. Algumas divisões têm uma sala de despressurização que acolhe

pequenas pausas para meditação. Outro procedimento para humanizar as relações é o check-in, breve espaço que costuma ser associado à meditação para saber como cada pessoa está se sentindo naquele dia e se há algo que deseja compartilhar.

Inicialmente vistas com certa estranheza, essas práticas passaram a ser aguardadas e valorizadas pela equipe, que percebe benefícios como o “esvaziamento” da mente, o foco mais direcionado ao presente e o reforço do espírito de equipe. “O senso de pertencimento permeia toda a nossa organização, assim como prezamos pela comunicação transparente na construção de uma empresa melhor a cada dia”, diz o presidente da unidade brasileira, Candido Lima. Em âmbito global, a empresa centenária é liderada pela primeira vez por uma mulher, Jenny Parmentier, CEO desde 2023.



PAÍS DE ORIGEM



BRASIL

NÚMERO DE FUNCIONÁRIOS

2.986



HOMENS 28,5%

71,5% MULHERES

VAGAS PARA PCDS



PAÍS DE ORIGEM



BRASIL

NÚMERO DE FUNCIONÁRIOS

240



HOMENS 34,9%

65,1% MULHERES

VAGAS PARA PCDS



## CASSI

## Diversidade e bem-estar

A Cassi é uma instituição sem fins lucrativos fundada em 1944 por funcionários do Banco do Brasil. Hoje, é uma das maiores administradoras de planos de saúde do País, com presença nacional, mais de 720 mil participantes e o propósito de promover a saúde integral de seus beneficiários.

Entre as prioridades atuais, está o fortalecimento da atenção primária à saúde, com expansão de clínicas e integração de dados para melhorar a experiência do usuário. A instituição avança em uma transformação organizacional que revisa processos internos e reforça a cultura de diversidade, equidade e inclusão.

O plano de saúde passa por uma revisão que busca equilibrar o custo de coparticipação e ampliar o acesso aos colaboradores. Os funcionários podem aproveitar a estrutura da instituição para atendimentos com médico da família, assistente social, psicólogo, geriatra, ginecologista, psiquiatra e cardiologista. Também são promovidas ações de letramento em diversidade, com cartilhas digitais, rodas de conversa e apresentações conduzidas por pessoas com lugar de fala. Políticas específicas garantem oportunidades a pessoas com deficiência e visam reforçar o compromisso com um ambiente inclusivo, ético e sustentável.

CBV HOSPITAL  
DE OLHOS

## Acolhimento e proximidade

Nascido em Brasília com a proposta de unir tecnologia de ponta e uma equipe modelo em diversas áreas da oftalmologia, o CBV Hospital de Olhos possui um centro cirúrgico moderno, além de espaços de acolhimento, como anfiteatro, estacionamento e café para colaboradores e pacientes. Reconhecido pela 5ª vez como Lugar Incrível para Trabalhar, é também um polo de produção científica de nível internacional.

Nos próximos anos, passará por uma iniciativa de padronização e transformação de processos, junto ao Grupo Vision One, incluindo a troca de sistema de atendimento e prontuário eletrônico, o que deve impactar toda a jornada do paciente. Um novo centro administrativo no Recife (PE) concentrará áreas de controladoria, compras e contas a pagar.

A cultura organizacional é sintetizada no acrônimo CUIDAR (Corretos, Unidos, Inclusivos, Dedicados, Ágeis e Resolutivos). O programa Jeito de Cuidar, que busca valorizar o acolhimento e o bem-estar, já foi replicado em outras unidades do grupo. Entre as práticas do dia a dia, estão o Café com a Diretoria, feirinhas internas, cadeira massageadora e até picolés subsidiados na copa, iniciativas que buscam aproximar liderança e equipe e reforçam o ambiente de cuidado.



## SETOR SERVIÇOS DE SAÚDE



DIVULGAÇÃO

EXCELÊNCIA MÉDICA COM FOCO  
EM BEM-ESTAR E EMPATIAA.C.CAMARGO  
CANCER  
CENTER

## Humanização que inspira ciência e excelência

Com mais de 70 anos de atuação, o A.C. Camargo Cancer Center é uma das principais instituições oncológicas do Brasil. Seu modelo de corpo clínico especializado em diferentes tipos de tumor garante atendimento integral, do diagnóstico ao tratamento, com protocolos que visam a eficiência, ciência e humanização.

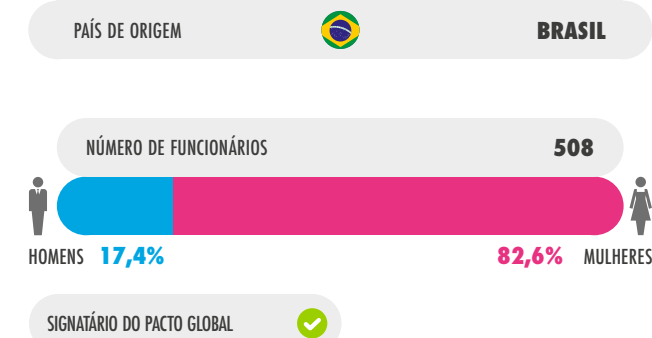
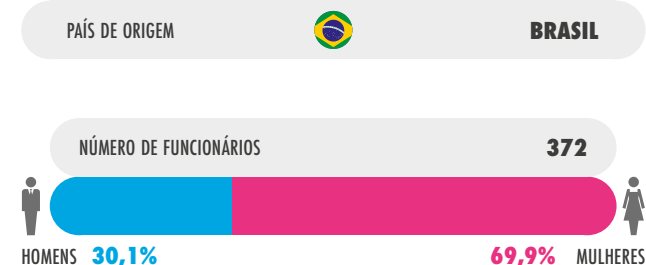
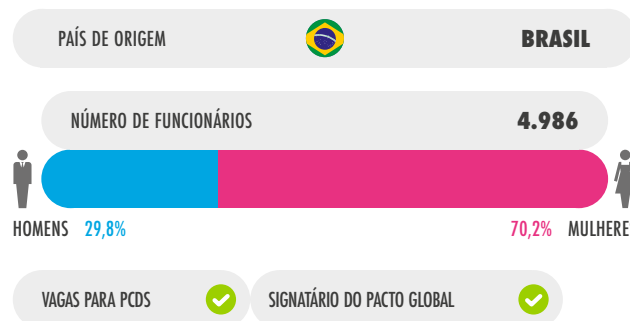
O centro integra o Programa de Apoio ao Desenvolvimento Institucional do Sistema Único de Saúde (Proadi-SUS), em um projeto que realiza cerca de mil diagnósticos de câncer por dia. O grande volume de atendimentos, inclusive de casos raros, continua servindo como base para o aprendizado das equipes e para o avanço em pesquisa e inovação.

A cultura da instituição é guiada por um profundo compromisso social, alicerçada em valores que exaltam o respeito à vida, a excelência, o uso consciente dos re-

ursos e o compartilhamento do conhecimento como instrumento de transformação.

Nesse contexto, o programa Humanamente reflete a preocupação genuína com o bem-estar integral dos colaboradores, promovendo o cuidado com a saúde física e emocional de forma contínua e sensível. Já o projeto de integração de imigrantes e refugiados reforça a importância do acolhimento, do respeito às diferenças e da valorização da diversidade, fortalecendo vínculos e ampliando o senso de pertencimento.

Destacam-se ainda ações que tornam o dia a dia mais humano e flexível, como a liberdade no uso do cartão de benefícios, a atuação dedicada de nutricionistas em programas de saúde colaborativa e a prática constante de feedbacks, que favorecem o desenvolvimento e a escuta ativa em todos os níveis da organização.

CLÍNICA  
FLORENCE

## Integração e pertencimento

A Clínica Florence é pioneira no Nordeste no modelo de hospital de transição de cuidados, com foco em reabilitação e cuidados paliativos. Ao longo dos anos, passou a ser reconhecida como referência em assistência humanizada, reunindo ambiente acolhedor, proximidade com familiares e equipe interdisciplinar qualificada.

Esse reconhecimento marca o início de um novo ciclo de crescimento, que prevê expansão para outras regiões do País e o desenvolvimento de novas frentes na área da saúde. O movimento pretende fortalecer a missão de oferecer cuidado integral, contemplando dimensões físicas, psicológicas, espirituais e sociais.

Sua cultura se traduz na convicção de que escuta atenta, presença genuína e respeito às histórias e escolhas de cada paciente fazem parte de um cuidado integral da pessoa e suas famílias. Na chamada 'Árvore de Experiência', o colaborador mantém o contato com todas as áreas, com o objetivo de incentivar a integração e o pertencimento desse funcionário. Outro programa, Cuidado do Cuidador, procura apoiar profissionais na gestão de sua própria saúde e bem-estar, inclusive em situações de afastamento, seja por doença ou licença-maternidade.

## FUNDAÇÃO PRÓ-RIM

## Cuidado guia a cultura

A Fundação Pró-Rim nasceu em 1987 em Joinville (SC) com a missão de oferecer um tratamento diferenciado a pacientes renais. Hoje é uma entidade filantrópica reconhecida como de utilidade pública, atendendo cerca de 99% dos pacientes via SUS. Realiza mais de 200 mil sessões de hemodiálise por ano e superou a marca de 2 mil transplantes renais, com unidades próprias e parcerias em Santa Catarina e no Tocantins.

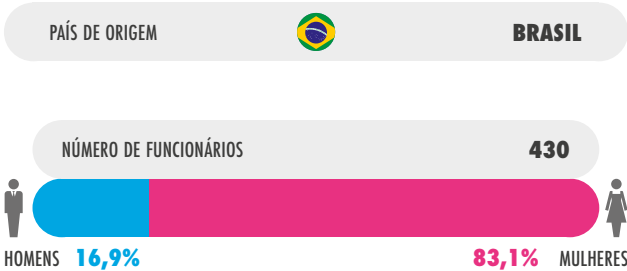
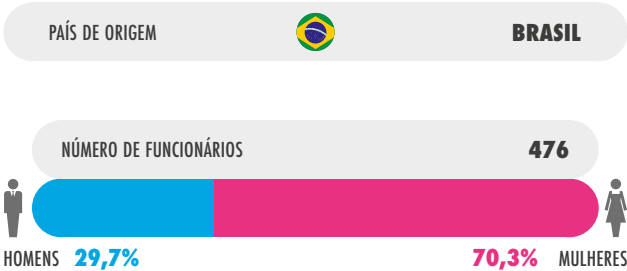
Há previsão de expansão com a inauguração de uma unidade em Palhoça (SC) e a construção do Complexo Vida, em Joinville, que busca elevar a qualidade do tratamento e integrar equipes multiprofissionais, além de contar com um centro de pesquisa e ensino.

Fundamentada em valores como dignidade, ética, amor e transparência, a instituição orienta sua cultura organizacional pelo cuidado humanizado, que guia tanto o atendimento a pacientes quanto a relação com colaboradores e comunidade. O Programa Paex, em parceria com a Fundação Dom Cabral, estrutura o desenvolvimento gerencial com avaliações mensais e trilhas de capacitação para dirigentes. Já o Agora.Connect estimula a inovação com encontros trimestrais e projetos de cocriação, como o desenvolvimento de uma máquina nacional de hemodiálise.



LEIA MAIS  
NA WEB

SETOR SERVIÇOS DE SAÚDE



HOPE

Cuidar de pessoas e sentidos

Hope (Hospital de Olhos de Pernambuco) é um dos principais centros de oftalmologia e otorrinolaringologia do País. A instituição combina equipe médica altamente especializada, tecnologia de ponta e certificações internacionais, como o selo QMentum, que atesta padrões globais de qualidade e segurança do paciente.

Nos próximos anos, o hospital inicia um novo ciclo de crescimento com olhar para sustentabilidade e inovação. Estão previstos investimentos na ampliação da capacidade assistencial, na digitalização de processos e na adoção de inteligência artificial para apoiar diagnósticos e decisões gerenciais. O fortalecimento da cultura organizacional também é prioridade, com ações voltadas ao desenvolvimento de lideranças e à valorização do engajamento das equipes.

A cultura é guiada pelo propósito de “cuidar de pessoas e de seus sentidos”. Entre as práticas, destacam-se o apoio emocional oferecido por psicólogos, a Escola de Líderes como parte do plano de sucessão e o canal de sugestões, que já resultou em iniciativas como bicicletário e feira de empreendedorismo interno. Ações de apoio à renda familiar dos colaboradores buscam facilitar acesso a descontos em contas de energia, planos de saúde e outros benefícios.

MEGA IMAGEM

Diálogo e engajamento

Mega Imagem é referência em medicina diagnóstica por imagem na Baixada Santista (SP), com unidades em Santos, Guarujá e Praia Grande. A clínica, aberta em 1996, é reconhecida por seu pioneirismo tecnológico, com equipamentos de ponta em diferentes especialidades e a recente adoção de ferramentas de inteligência artificial em exames.

Nos próximos anos, a empresa prevê a modernização de processos, a expansão da estrutura física e o fortalecimento da experiência do paciente. Entre os destaques, estão a implantação de novos sistemas de atendimento e relacionamento, a inauguração de uma unidade parceira em Santos e programas de capacitação para equipes e lideranças, com foco em inovação e excelência assistencial.

Pautada pela liberdade e pela humanização, a cultura organizacional tem diretrizes voltadas à troca aberta de ideias e ao uso de práticas como gamificação, com foco em engajamento e colaboração. Entre as iniciativas de destaque, está o Programa de Atenção à Segunda Vítima, que acolhe colaboradores envolvidos em intercorrências médicas, oferecendo apoio psicológico e escuta ativa. Já a mudança de sistema de Recursos Humanos permitiu a integração de processos e o fortalecimento do recrutamento interno.

SANTA CASA DE VOTUPORANGA

Senso de comunidade

Santa Casa de Votuporanga é uma instituição filantrópica em funcionamento desde 1950 no interior de São Paulo. O hospital atende cerca de 70% de seus pacientes pelo SUS e, desde 2007, atua também na gestão de unidades públicas na região.

O trabalho da instituição é orientado pela missão de acolher, assistir e desenvolver com foco no bem-estar de pacientes e colaboradores. A gestão mira o trabalho em equipe e o foco no cliente, com políticas internas que visam à segurança do paciente e ao desenvolvimento de talentos. O comprometimento social se estende a todos os níveis da organização, buscando ações conjuntas entre diretoria, corpo clínico, colaboradores e voluntários.

Entre as iniciativas, está o Espaço Solidário. Financiado com o valor arrecadado na tarifa de estacionamento cobrada dos médicos que atendem na instituição, o projeto disponibiliza gratuitamente alimentos e itens de higiene e limpeza aos colaboradores, com o objetivo de fortalecer o senso de comunidade e apoio mútuo. Outra prática de destaque é o programa de reconhecimento por tempo de casa, que celebra quinênios de atuação com cartas, brindes e uma confraternização anual com familiares, em homenagem ao vínculo e à dedicação dos profissionais.

UNIMED AMPARO

Cuidado integral

Presente em nove cidades da região, a Unimed Amparo reúne médicos cooperados e colaboradores em uma trajetória de 35 anos dedicada à oferta de planos e serviços assistenciais com foco no atendimento humanizado. Nos últimos anos, ampliou sua estrutura com unidades de diagnóstico, terapias e oncologia, além de iniciar a construção de hospital próprio.

A estratégia em 2025 tem como meta alcançar a marca de 70 mil clientes e ampliar a presença física, com a intenção de oferecer ambientes modernos e acolhedores para colaboradores e clientes. A verticalização dos serviços é uma prioridade, internalizando áreas como imagem, laboratório e oncologia para fortalecer a sustentabilidade e a valorização dos médicos cooperados.

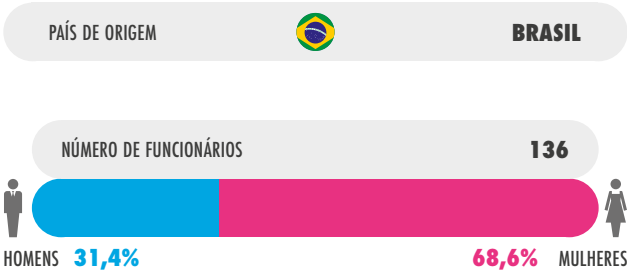
A cultura organizacional se baseia na empatia, na escuta ativa e na valorização das relações humanas. A cooperativa procura estimular o protagonismo e o desenvolvimento contínuo, além de reforçar o pertencimento e a motivação das equipes. Iniciativas como a Academia de Líderes, voltada à formação de lideranças conscientes, e o Programa de Acolhimento Psicológico, que garante atendimento direto com psicólogos parceiros, têm como foco o cuidado com os colaboradores e refletem os princípios cooperativistas.





LEIA MAIS  
NA WEB

SETOR SERVIÇOS DE SAÚDE



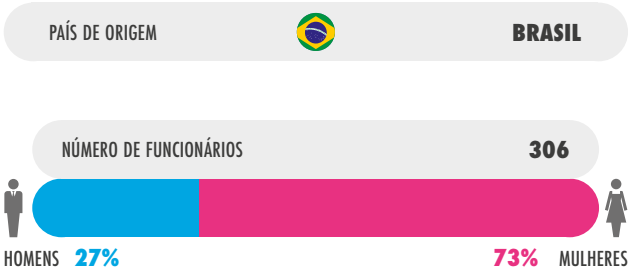
UNIMED ASSIS

Retenção de talentos

Operando desde 1985, a Unimed Assis tem o propósito de promover saúde e qualidade de vida por meio do cooperativismo médico, apoiada por uma ampla estrutura que reúne sede administrativa, ambulatórios, policlínicas de terapias infantis, unidade de quimioterapia, serviço de atenção domiciliar, academia e programas de medicina preventiva.

Para os próximos anos, a cooperativa pretende investir na reestruturação das áreas de experiência do cliente e na abertura de novos nichos de negócio, buscando ampliar receitas e reduzir custos assistenciais. A cultura organizacional da Unimed Assis tem como objetivo a participação coletiva no planejamento estratégico, com valorização da transparência e da postura humanizada da liderança.

Entre os programas de destaque, estão o Raízes Sustentáveis, que aborda temáticas de saúde, meio ambiente e diversidade por meio de ações mensais, como workshops, voluntariado e atividades culturais, e o Pulse, voltado à retenção de talentos com treinamentos técnicos e comportamentais para estagiários e aprendizes. O resultado se reflete em efetivações e na ampliação do quadro. Iniciativas com o objetivo de promover o cuidado, dentro e fora da cooperativa.



UNIMED CENTRAL DE SERVIÇOS

Gestão por competências

Fundada em 1997, a Unimed Central de Serviços RS tem como missão gerar economia para as cooperativas do sistema no Rio Grande do Sul. A instituição desenvolve soluções para reduzir custos assistenciais e operacionais, otimizar recursos hospitalares e ampliar o acesso a tecnologias de saúde, com foco em eficiência e sustentabilidade.

A expansão inclui importação de produtos hospitalares e abertura de novas frentes de negócio, ampliando a atuação nacional. A estratégia reforça a posição da Central como referência em inovação e gestão eficiente.

A organização adota há 13 anos um modelo de gestão de pessoas por competências. Seu objetivo é mapear habilidades técnicas e comportamentais necessárias para cada função, orientar processos de recrutamento e promoção, além de possibilitar que cada colaborador acompanhe trilhas de carreira em uma plataforma própria.

Outro destaque é a revisão do programa de integração de novos funcionários, agora com duração de 90 dias e suporte de uma plataforma online de aprendizado. O processo inclui planos de desenvolvimento individual e atividades de gamificação da carreira, o que tem contribuído para elevar o engajamento e a satisfação dos colaboradores.



SIGNATÁRIO DO PACTO GLOBAL

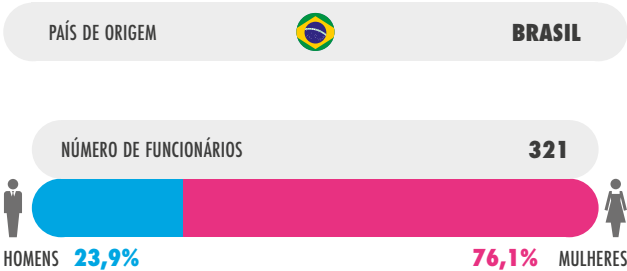
UNIMED DE CASCAVEL

Formação de líderes

Atendendo cerca de 100 mil beneficiários, a Unimed Cascavel reúne mais de 600 médicos. Com sede no Paraná, conta com centros de atenção em Cascavel e Cafelândia, além de unidades em Ubitatã, voltadas a ampliar a oferta de serviços em saúde e bem-estar. Fundada em 1989, consolidou-se como cooperativa de saúde de 1º grau (formada principalmente por médicos).

Para os próximos anos, a cooperativa pretende fortalecer a inovação e a sustentabilidade, com investimentos em ESG, automação de processos por inteligência artificial. Paralelamente, aposta na capacitação contínua de cooperados e colaboradores.

A cultura organizacional é marcada pelo propósito de cuidar de vidas e pelo desenvolvimento de lideranças internas. Desde 2019, o Projeto de Formação de Sucessores identifica talentos para cargos de supervisão e coordenação, com triagem técnica, devolutivas individuais, planos de aperfeiçoamento e mentorias em grupo. O programa possibilitou a ascensão de colaboradores a posições de gestão e foi reforçado pela criação de novas gerências. Já o programa de mentoria estruturado, que completa um ano em 2025, trabalha competências de liderança com a intenção de projetar o crescimento sustentável da cooperativa.



VAGAS PARA PCDS

UNIMED GOVERNADOR VALADARES

Valorização do vínculo humano

A Unimed Governador Valadares foi fundada há 32 anos no interior de Minas Gerais e reúne 441 médicos cooperados, com um modelo assistencial que tem o cuidado como centro de sua atuação. Além de atender seus mais de 60 mil clientes, estende sua missão também a colaboradores, parceiros e à comunidade, reforçando a perenidade e o crescimento sustentável da cooperativa.

O plano estratégico atual prevê a terceirização da unidade hospitalar, medida que busca fortalecer a sustentabilidade financeira da operação e gerar valor adicional para médicos cooperados, colaboradores e beneficiários. A meta é garantir equilíbrio econômico para ampliar a capacidade de investimento em qualidade assistencial e estrutura de serviços.

A cultura organizacional é sintetizada no chamado “Jeito de Cuidar Unimed”, que valoriza a empatia, o acolhimento e a construção de vínculos duradouros com todos os públicos de relacionamento. Entre as práticas de destaque, estão programas de retenção de colaboradores e ações voltadas ao engajamento dos times. Uma iniciativa recente é o envio de mensagens personalizadas a novos funcionários após a integração, como forma de reforçar a proximidade e acompanhar sua experiência inicial na cooperativa.



LEIA MAIS  
NA WEB

SETOR SERVIÇOS DE SAÚDE



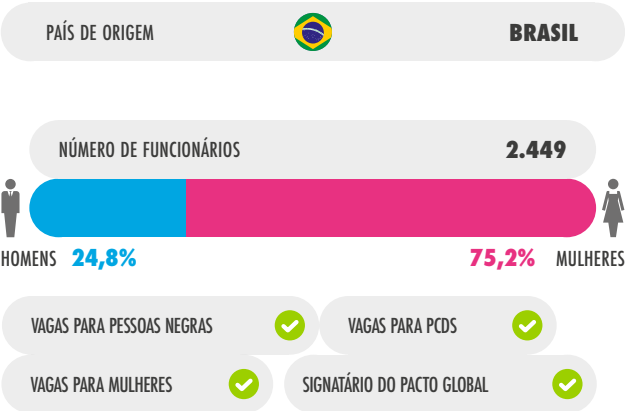
UNIMED  
JABOTICABAL

Fortalecimento da saúde emocional

A Unimed Jaboticabal atua há mais de três décadas na saúde da região nordeste paulista, reunindo mais de 60 médicos cooperados e cerca de 290 colaboradores. Sua estrutura hospitalar e assistencial oferece um atendimento completo e humanizado para pacientes que buscam tratamentos em oncologia, hemodinâmica, além de pronto-socorro, CTI, atendimento de laboratório, vacinação, maternidade e diagnóstico por imagem.

O planejamento estratégico para os próximos anos prevê a consolidação de modelo de gestão com foco em sustentabilidade financeira, remuneração justa aos cooperados e investimento em novas tecnologias. Para os colaboradores, estão em andamento a revisão da política de cargos e salários, a criação de remuneração variável e o incentivo ao desenvolvimento contínuo, reforçando o propósito de cuidar com qualidade e humanização.

A cultura organizacional é orientada pela ética, transparência e valorização das pessoas. As iniciativas de gestão de pessoas buscam fortalecer a saúde emocional dos colaboradores com palestras e treinamentos constantes, e capacitação de lideranças mais empáticas. Programas de bem-estar e autocuidado também integram a estratégia da Unimed Jaboticabal.



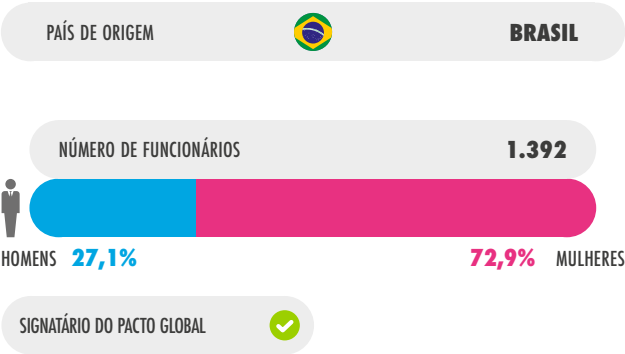
UNIMED CNU

Cultura em transformação

Fundada em 1998, a Unimed CNU, antiga Unimed Nacional, atua como operadora em todo o País dos planos de saúde do Sistema Unimed, oferecendo soluções corporativas de abrangência nacional. Com foco em grandes empresas, posiciona-se como uma plataforma de saúde e bem-estar que busca priorizar inovação, digitalização, excelência operacional e desenvolvimento de pessoas.

Em 2025, a companhia renovou sua diretoria executiva e avançou no reposicionamento da marca. Nos próximos anos, planeja a implantação de Participação nos Lucros ou Resultados atrelada a resultados e competências. Também estão previstos investimentos em saúde e qualidade de vida, com programas de apoio à saúde mental.

A cultura da Unimed CNU tem como propósito estimular a inovação colaborativa e reforçar a transparência e a sustentabilidade. Um exemplo é o Programa Estrela Elanco, que reconhece colaboradores a cada trimestre e visa fortalecer o engajamento e o pertencimento. Entre as novidades recentes, estão a implementação do day off por tempo de casa, o aumento de interações em lives com a diretoria e uma maior representatividade feminina na liderança.



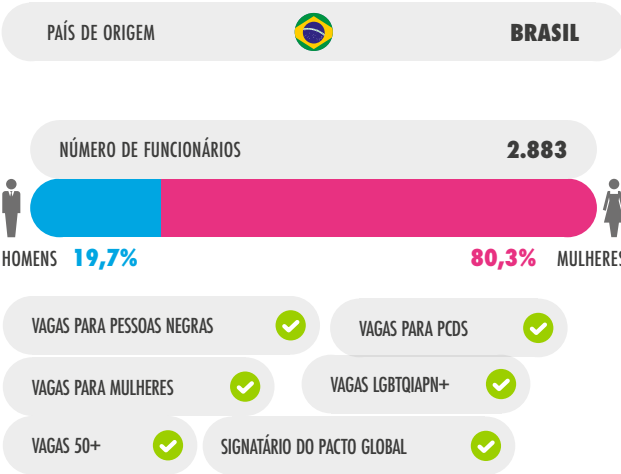
UNIMED SÃO JOSÉ  
DO RIO PRETO

Pesquisa de clima

A Unimed São José do Rio Preto se consolidou, desde sua fundação em 1971, como uma das 30 maiores operadoras de saúde do Brasil. Hoje conta com mais de 1.400 colaboradores, 1.500 médicos cooperados e oferece serviços a 400 mil clientes em 87 municípios, com foco em atendimento de qualidade e promoção da saúde.

A cooperativa passa por um processo de mudança cultural com o objetivo de se tornar mais aderente ao mercado. Essa transformação envolve revisão de competências organizacionais e de liderança, programas de capacitação em todos os níveis e atualização das práticas de desenvolvimento humano e organizacional. O processo é conduzido pelo Comitê de Pessoas e Cultura, que é liderado pelo CEO e composto por membros de diferentes áreas.

A empresa busca evoluir de um modelo hierárquico para um formato mais dinâmico, sem abrir mão da previsibilidade e da clareza de processos. Entre os exemplos práticos, estão o programa de sucessão, iniciado em 2021, que já alcançou 92% de preenchimento interno das vagas de liderança, e também a pesquisa de clima, realizada mensalmente, que busca acompanhar de forma contínua a percepção dos colaboradores.



UNIMED SOROCABA

Cultura de reconhecimento

Com 54 anos de atuação, a Unimed Sorocaba reúne mais de 1.200 médicos e 3 mil colaboradores. Destaca-se pela administração de hospitais próprios e pelo pioneirismo na incorporação de cirurgias robóticas – procedimento minimamente invasivo que diminui a dor e o desconforto do pós-operatório.

A estratégia atual pretende melhorar a jornada do cliente fazendo uso da ciência de dados, visando à prevenção e à qualidade nos desfechos clínicos, além de adaptar serviços às demandas de públicos distintos, como idosos e jovens. A cooperativa também faz investimentos contínuos em estrutura física, tecnologia e capacitação.

Na gestão de pessoas, a Unimed Sorocaba disponibiliza aos colaboradores programas como o Referência, que oferece treinamentos desde a admissão, e a Ação de Elogios, que registra feedbacks positivos, reforçando uma cultura de reconhecimento. Outro programa é o Decola, com indicadores de competências e ações de desenvolvimento, além da criação de uma área de experiência do cliente, com treinamentos específicos para aprimorar o atendimento. São movimentos que buscam uma cultura pautada por inovação, excelência e valorização do capital humano.





## SETOR SERVIÇOS DE SAÚDE



DIVULGAÇÃO

AÇÕES ENTRE GERAÇÕES REFORÇAM  
O SENTIMENTO DE EQUIPE

SETOR SERVIÇOS DE SAÚDE

VILAR  
HOSPITAL  
DE OLHOS

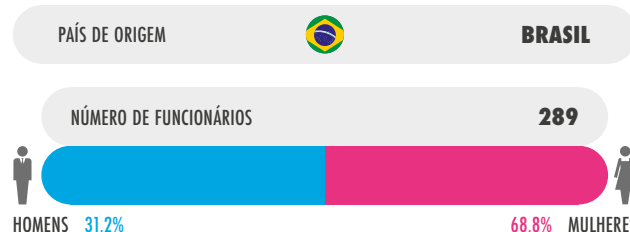
## Diálogo para aproximar gerações

**E** vitar choque de geração entre os colaboradores estava entre as preocupações da Gestão de Pessoas do Vilar Hospital de Olhos, referência em oftalmologia no Piauí. Uma das iniciativas para impedir que as diferenças se transformem em problema foi a criação de um comitê, com representantes tanto dos funcionários com muito tempo de casa quanto dos chegados mais recentemente, para desenvolver estratégias e reforçar o espírito de compreensão e de colaboração.

“Esse projeto nasceu porque entendemos que os conflitos entre gerações estavam enfraquecendo nossas conexões. Jovens pediam inovação, veteranos defendiam a tradição. Líderes exigiam disciplina, enquanto novos talentos buscavam o diálogo. Entre esses mundos, muitas vezes, ficava a sensação de distância”, diz a gestora de Recursos Humanos, Flávia Cunha Marques.

Várias iniciativas foram implementadas, ao longo deste ano, a partir das discussões do comitê. Um exemplo é o podcast Vozes da Cultura, que compartilha histórias inspiradoras, depoimentos de colaboradores e práticas que marcam a trajetória do hospital, em operação há 45 anos.

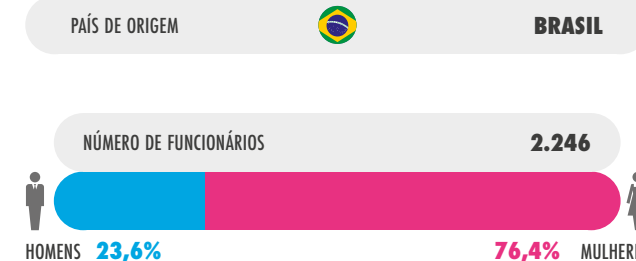
Já os Mini Documentários Culturais valorizam a experiência de representantes de diferentes gerações de colaboradores, enfatizando o legado dos que já têm muito tempo de casa – mas demonstrando, também, que os recém-contratados tiveram vivências relevantes antes de se tornarem parte da equipe. No Café Raiz com a Direção, um encontro entre a direção, colaboradores de diferentes áreas, idades e tempo de empresa abre espaço para percepções e ideias que contribuem para fortalecer a cultura do hospital.

UNIMED VOLTA  
REDONDA

## Incentivo para formação acadêmica

**C** om 35 anos de história, a Unimed Volta Redonda reúne cerca de 2.300 colaboradores, mais de 400 médicos cooperados e atende aproximadamente 67 mil clientes nas cidades de Volta Redonda, Angra dos Reis e Pinheiral (RJ). Sua estrutura inclui dois hospitais próprios, prontos atendimentos, centros de diagnóstico, ambulatórios, instituto de educação e serviços complementares.

Com foco na ampliação dos serviços de alta complexidade, o plano estratégico busca consolidar a cooperativa como referência regional. Entre as iniciativas recentes, estão a implantação da cirurgia robótica e a autorização



para transplantes de rins e fígado. Há ainda o uso de inteligência artificial na análise de prescrições médicas, conferindo mais agilidade e segurança assistencial.

Gentileza, respeito, competência e segurança são os pilares que pautam a cultura organizacional. O desenvolvimento de colaboradores e cooperados é incentivado pelo programa de Imersão Técnica, incentivo acadêmico com subsídios para graduação e pós-graduação, além de projetos internos de liderança e multiplicadores de conhecimento. A valorização da experiência humana também se traduz em práticas como celebração de datas especiais de colaboradores e pacientes.

portaldocomercio.org.br

LUGAR INCRÍVEL PARA TRABALHAR 2025 FIM CERTIFICADO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

A CNC é feita de pessoas incríveis que transformam o futuro do comércio de bens, serviços e turismo.

CNC Sesc Sinc





## SETOR SERVIÇOS DIVERSOS



DIVULGAÇÃO



## SETOR SERVIÇOS DIVERSOS

CONFEDERAÇÃO NACIONAL  
DO COMÉRCIO DE BENS,  
SERVIÇOS E TURISMO —  
CNC

## Em busca da felicidade no trabalho

**D**epois das transformações trazidas pela pandemia, a Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo – CNC passou a adotar uma gestão de pessoas com foco mais amplo, fazendo com que o bem-estar no trabalho fosse uma questão central. Nesse contexto, estruturou um programa de engajamento de seus colaboradores que incentiva práticas como liberdade de expressão, escuta ativa, troca de conhecimentos e celebração de conquistas. Em dois anos, o índice de favorabilidade entre os colaboradores subiu de 86 para 92.

Outra estratégia para aumentar a satisfação da equipe e promover o equilíbrio entre vida profissional e privada é incentivar a aproximação das famílias com a instituição. Uma das iniciativas nesse sentido é o Dia da Família, evento que conta com uma série de atividades

em espaços como o estádio do Maracanã, no Rio de Janeiro, ou o Jardim Botânico de Brasília. Há também o CNC Kids, dia no qual os filhos de colaboradores com idade entre 4 e 12 anos visitam a sede da instituição para participar de atividades educativas e de recreação.

São novos passos na evolução de uma instituição que está completando 80 anos em defesa dos setores do comércio, dos serviços e do turismo, explica José Roberto Tadros, presidente do Sistema CNC-Sesc-Senac.

“Uma parte importante do sucesso alcançado pela CNC certamente tem relação direta com a valorização dos nossos colaboradores, que transformam dedicação em legado. Ao reconhecer cada talento, fortalecemos não só os resultados, mas também o compromisso que nos impulsiona a fazer tudo com excelência.”



PAÍS DE ORIGEM



BRASIL

NÚMERO DE FUNCIONÁRIOS

732



HOMENS 80,4%

19,6% MULHERES

SIGNATÁRIO DO PACTO GLOBAL



PAÍS DE ORIGEM



BRASIL

NÚMERO DE FUNCIONÁRIOS

4.455



HOMENS 7,8%

92,2% MULHERES

## ALUPAR | TBE

## Disseminação de conhecimento

**A**lupar é uma holding de capital aberto com presença nos segmentos de transmissão, geração e comercialização de energia elétrica no Brasil e em países da América Latina. Fundada em 2007, consolidou um portfólio diversificado, com ativos em operação e em construção, incluindo linhas de transmissão e usinas hidrelétricas, eólicas e solares.

O plano estratégico prevê a execução dos lotes conquistados em leilões e a construção de 1.500 quilômetros de linhas. A companhia também atravessa o maior ciclo de investimentos de sua história, que soma R\$ 8 bilhões, com foco em eficiência operacional, expansão internacional e fontes renováveis.

A cultura organizacional valoriza a ética, a eficiência e o compromisso com resultados sustentáveis. A empresa promove um ambiente que visa à alta performance, à transparência e ao desenvolvimento de pessoas, com práticas de integração que incluem visitas a unidades, bate-papo com o CEO e acompanhamento individualizado do RH nos primeiros meses de jornada. Iniciativas de disseminação de conhecimento, como o programa Transmitindo Conhecimento, buscam estimular a troca entre diferentes áreas, enquanto o Mestres da Energia premia colaboradores em sua performance de capacitação.

## ESPAÇOLASER

## Apoio e acolhimento na maternidade

**H**á mais de 20 anos no mercado, a EspaçoLaser é a maior rede de depilação a laser do mundo, com mais de 870 unidades no Brasil e na América Latina. A equipe é formada majoritariamente por mulheres, e o propósito da marca é democratizar o acesso à tecnologia e promover o bem-estar por meio da autoestima. Em 2021, tornou-se a primeira empresa de serviços de beleza a abrir capital no País, integrando o Novo Mercado da B3.

A companhia iniciou neste ano um processo de transição, com apoio da consultoria Ellas, para revisar propósito e valores. A nova cultura organizacional tem foco no fortalecimento de pilares como paixão por pessoas, meritocracia, ética e espírito de dono, e busca consolidar um ambiente que valorize o trabalho em equipe e o desenvolvimento individual.

O cuidado com as pessoas se expressa em iniciativas como o Laços EspaçoLaser, voltado ao acolhimento de gestantes e mães e ao apoio durante e após a licença-maternidade. A empresa também desenvolve o programa 50+, que sensibiliza lideranças sobre a valorização de profissionais mais experientes em um ambiente majoritariamente jovem. As ações reforçam o compromisso da marca com diversidade e inclusão.



LEIA MAIS  
NA WEB

SETOR SERVIÇOS DIVERSOS



NA EPPO, O ESFORÇO É PARA A VALORIZAÇÃO  
DOS TRABALHADORES DOS SERVIÇOS URBANOS

DIVULGAÇÃO



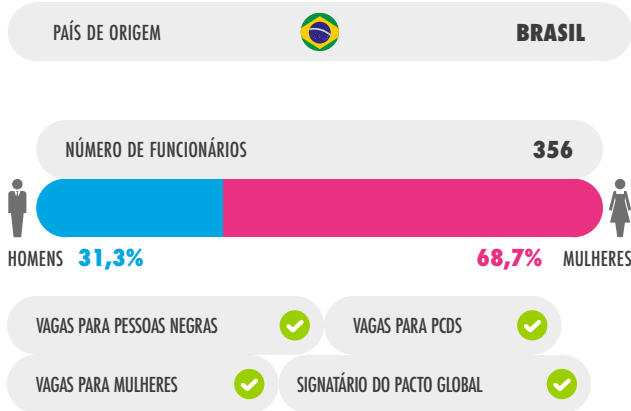
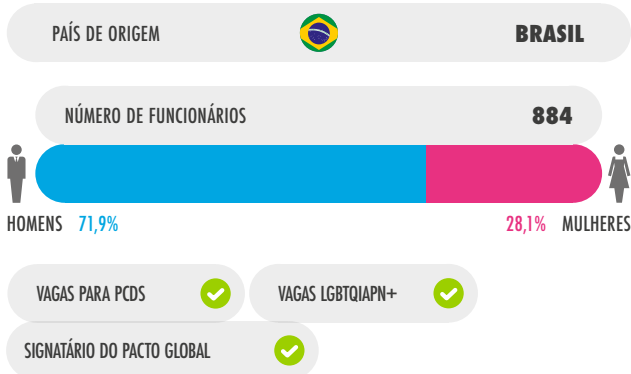
SETOR SERVIÇOS DIVERSOS

# EPPO CIDADES INTELIGENTES

## Reconhecimento para quem é essencial

**A** Eppo Cidades Inteligentes, que atua em limpeza urbana e serviços correlatos, desenvolve ações para reduzir a invisibilidade social e o preconceito enfrentados pelos trabalhadores do setor. Um dos exemplos é a nomenclatura adotada para os profissionais em funções operacionais, que representam 80% do quadro da empresa e são chamados internamente de “equipe essencial”. “Acreditamos que pessoas essenciais merecem condições essenciais”, diz Talita Agudinho, líder de Desenvolvimento Humano Organizacional (DHO), Diversidade e Inclusão. “Criamos um ambiente em que cada pessoa tem voz e escuta ativa, com canais seguros de acolhimento e valorização do indivíduo como ser humano. Temos orgulho de mostrar que é possível unir resultados consistentes com uma gestão profundamente humana.”

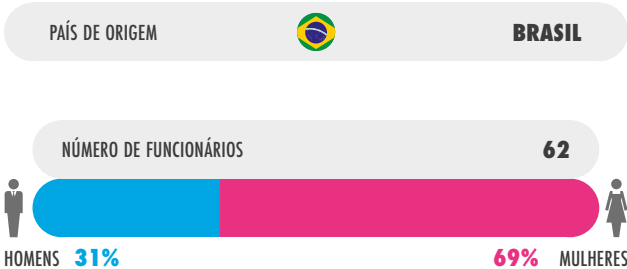
Parte desse esforço é a prática de autogestão, iniciada há cinco anos pela empresa. Uma das dificuldades dos primeiros tempos, descreve a executiva, foi o desconhecimento do modelo por parte de líderes e equipes habituadas a estruturas hierárquicas rígidas e autoritárias. A estranheza inicial precisou ser combatida gradualmente, por meio do acolhimento das dificuldades que apareciam e da formação de agentes de mudança internos engajados no tema. Um dos resultados foi a redução pela metade do índice de rotatividade, problema histórico do setor. Pioneira em cidades inteligentes no Brasil, a Eppo está completando três décadas de prestação de serviços para órgãos públicos e privados, nas áreas de operação e gestão inteligente de resíduos, sistemas de água e esgoto, construções ecoeficientes e iluminação inteligente, entre outras.



## IPSOS

### Intercâmbio internacional

**F**undada em 1975 na França e presente no Brasil desde 1997, a Ipsos é uma das maiores empresas globais de pesquisa e inteligência de mercado. Sua proposta é apoiar clientes a partir de dados de mercado e opinião pública para que possam tomar decisões rápidas, inteligentes e seguras. A incorporação de ferramentas próprias de inteligência artificial integra as ações estratégicas em curso. A transformação também redefine a força de trabalho, reduzindo posições juniores e ampliando funções seniores ligadas ao relacionamento com clientes e à análise estratégica. Orientada para fortalecer a diversidade e a inclusão, a cultura da Ipsos envolve ações voltadas à ampliação da participação de mulheres em cargos de liderança, garantia de equidade salarial e valorização de múltiplas gerações na equipe. Práticas recentes incluem o Comitê Pulse, que monitora o clima e embasa planos de ação em saúde mental, e o redesenho do Plano de Desenvolvimento Individual, que estimula colaboradores a assumir o protagonismo no desenvolvimento da carreira. Há também programas de intercâmbio internacional, promovendo trocas de conhecimento entre equipes de diferentes países.



## MARIA BRASILEIRA

### Respeito às singularidades

**A** Maria Brasileira foi fundada em 2013 e, desde então, tornou-se uma das maiores redes de limpeza doméstica da América Latina. Com 510 unidades presentes em todos os Estados e no Distrito Federal, reúne 10 mil profissionais que realizam cerca de 90 mil atendimentos mensais. Seu modelo, com rede própria e franquias, visa à padronização de processos com foco em ser um facilitador do dia a dia dos clientes. A empresa projeta expansão nos próximos anos, com aumento de unidades, e fortalecimento de programas para jovens aprendizes. Suas ações são norteadas por programas de metas que seguem pilares de transparência, inspeção e adaptação. A cultura da Maria Brasileira busca valorizar as singularidades e ambições de cada colaborador, apoiada em pesquisas de satisfação e Planos de Desenvolvimento Individual. Gestores são engajados a identificar desafios e lacunas de conhecimento, a partir de um levantamento especial de necessidades de treinamento. O documento permite a implementação de formações personalizadas. Com o programa Encantamento, o setor de RH promove o acolhimento em momentos difíceis ou de celebração, com gestos simbólicos que reforçam vínculos de proximidade e cuidado.





LEIA MAIS  
NA WEB

SETOR SERVIÇOS DIVERSOS



DIVERSIDADE QUE REFLETE A  
IDENTIDADE CORPORATIVA

DIVULGAÇÃO



RESPEITO RACIAL

TP

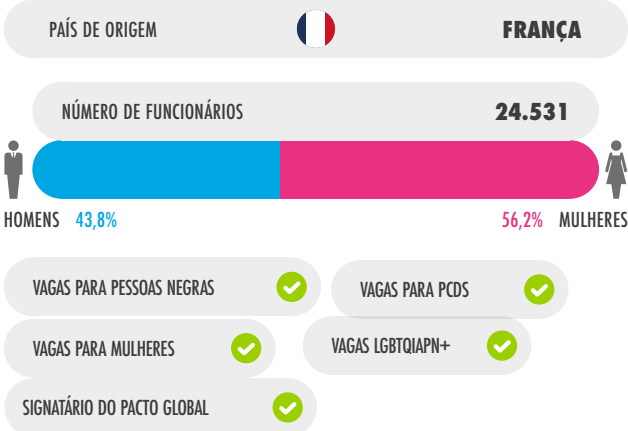
Equidade que vai além do discurso

**A** TP Brasil, destaque em Respeito Racial nesta edição do *Lugares Incríveis para Trabalhar*, reproduz em seu quadro de funcionários a diversidade encontrada na população brasileira: 53% dos colaboradores se autodeclaram pretos ou pardos, sendo que 61% desse grupo é formado por mulheres pretas. O alto nível de representatividade se estende aos níveis hierárquicos superiores: 45% dos cargos de gestão são ocupados por pessoas pretas. Nos últimos 12 meses, 52% das contratações e 49% das promoções envolveram profissionais pretos e pardos.

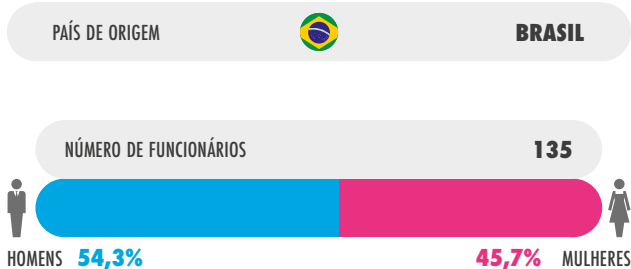
“Como homem preto, vice-presidente e estatutário da TP Brasil, uma empresa com mais de 28 mil colaboradores no País, vejo a diversidade não apenas como um princípio, mas como parte essencial de nossa identidade”, diz João Paulo Teodoro, vice-presidente de Tecno-

logia, Segurança e Projetos. “A representatividade que alcançamos espelha genuinamente a sociedade brasileira, livre de concessões ou estereótipos. Estou nesta posição porque sou o mais apto para o cargo, e isso define verdadeiramente a equidade.”

As oportunidades surgem como resultado de uma estratégia contínua, que reúne iniciativas de aceleração de carreira, treinamentos, campanhas de sensibilização e comunicação inclusiva. Um dos destaques é o programa Jump!, criado para identificar e preparar talentos com potencial de crescimento. Até hoje, 1.081 colaboradores já foram aprovados no processo seletivo do Jump!, resultando em 745 promoções na operação brasileira da líder global em gestão de relacionamento com o cliente e serviços digitais, fundada em 1978 na França e presente no Brasil desde 1998.



SETOR SERVIÇOS PÚBLICOS



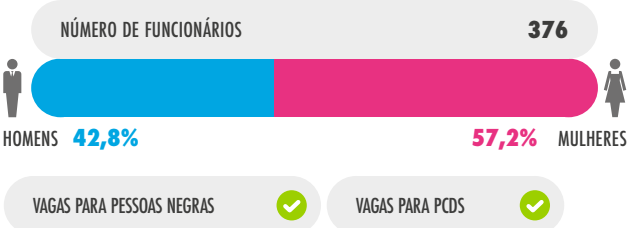
RL HIGIENE

Trilha de desenvolvimento

**C**om quase 50 anos de atuação, a RL Higiene se consolidou no mercado paulista como distribuidora de produtos de higiene e limpeza profissional, com cinco unidades e um centro de serviços compartilhados. Nos próximos anos, a companhia aposta no fortalecimento da rede e em investimentos que ampliem sua capacidade de atender diferentes segmentos em um setor essencial para empresas e instituições.

A cultura organizacional é orientada por seu Guia de Princípios, Cultura e Práticas, que visa estruturar missão, valores e ambição estratégica da empresa. Princípios como ética, integridade, respeito e colaboração buscam o impacto positivo na experiência dos funcionários, além de resultados financeiros, unindo crescimento empresarial e responsabilidade social e ambiental.

No onboarding, novos colaboradores recebem uma carta destinada às suas famílias e uma muda de planta, que simboliza a expectativa de crescimento dentro da corporação. A trilha de desenvolvimento conta com uma plataforma digital que inclui capacitação técnica e comportamental. Além disso, políticas de salários, avaliação de desempenho e rodas de conversa compõem um modelo de gestão que busca valorizar a transparência e a participação da equipe.



CADE

Inovação no serviço público

**D**esde 1962, o Conselho Administrativo de Defesa Econômica (Cade) é responsável por zelar pela livre concorrência no Brasil. A autarquia, vinculada ao Ministério da Justiça e Segurança Pública, é reconhecida internacionalmente como uma das dez principais autoridades antitruste do mundo e, por seis anos consecutivos, figura entre as premiadas pela FIA Business School como um dos Lugares Incríveis para Trabalhar.

O órgão deu início neste ano a um novo ciclo estratégico com a expectativa de assumir novas competências sobre a regulação do mercado digital. A chegada de gestores e analistas por meio do Concurso Nacional Unificado deve fortalecer a estrutura institucional e apoiar a continuidade de projetos.

Baseada em flexibilidade e gestão por resultados, a cultura organizacional do Cade apoia-se na inovação e na responsabilidade fiscal. Entre os projetos, o concurso interno bienal InovaCade premia práticas inovadoras; o Vida no Cade acompanha todas as etapas de jornada dos colaboradores, do onboarding a entrevistas de desligamento, gerando dados para melhoria contínua. Programas de capacitação também sobressaem, com subsídios para mestrado, doutorado e uma plataforma própria com aulas de 12 diferentes idiomas.





LEIA MAIS  
NA WEB

SETOR SERVIÇOS PÚBLICOS



DIVULGAÇÃO



EQUIDADE DE GÊNERO

SETOR SERVIÇOS PÚBLICOS

# ARTERIS

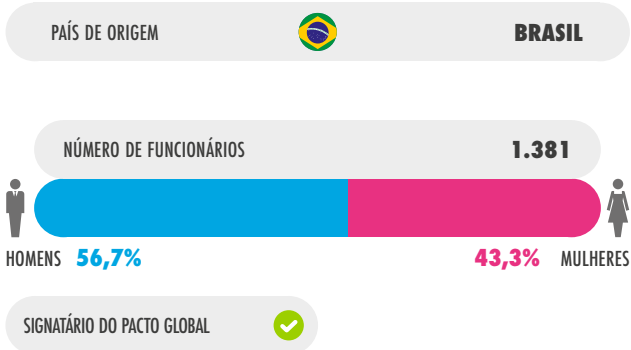
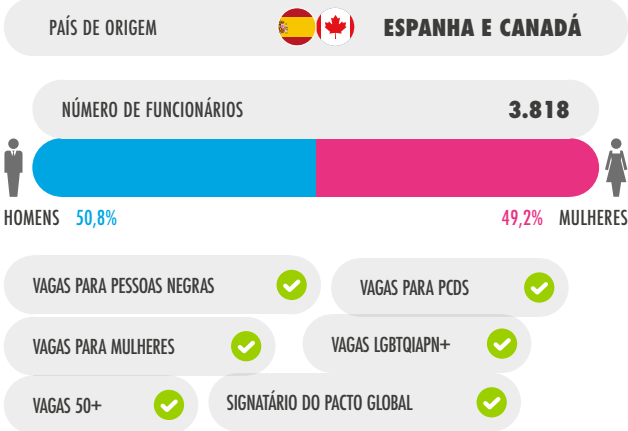
## Esforço pela equidade de gênero

**N**os últimos três anos, a Arteris ampliou a presença feminina em cargos de liderança estratégica de 28% para 34%. Isso foi possível porque, ao longo desse período, o índice de contratações de mulheres para essas posições saltou de 17% para 58% das vagas em aberto. “Reconhecemos o desafio e a responsabilidade na promoção da equidade de gênero e, por isso, esse compromisso é estratégico para a empresa, que vinculou as metas de representatividade à política de incentivos de longo prazo”, diz Roberto Paolini, diretor executivo de Pessoas e Organização.

A importância da representatividade feminina é discutida permanentemente dentro da gestora de rodovias, que mantém um grupo sobre gênero em seu programa de diversidade. Com mais de 30 participantes de diferentes níveis hierárquicos e áreas de atuação, o

local é um espaço de troca, acolhimento e construção de iniciativas, como campanhas de conscientização sobre violência doméstica, ações contra assédio e importunação sexual e rodas de conversa sobre paternidade e masculinidades.

As ações afirmativas são desenvolvidas sem nenhum prejuízo à consistência da avaliação de desempenho, processo estruturado baseado nas competências organizacionais e comportamentais, cujos resultados guiam ações personalizadas de capacitação, como treinamentos, mentorias, job rotations e participação em projetos estratégicos. Os dados consolidados alimentam o processo de sucessão, que mapeia talentos e define o nível de prontidão para futuras movimentações, garantindo o surgimento constante de novas lideranças preparadas e alinhadas à cultura e aos objetivos da empresa.



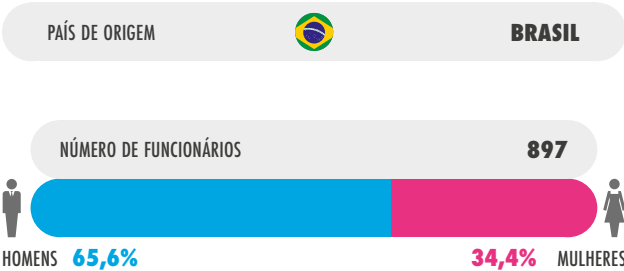
## CAGECE

### Desenvolvimento a longo prazo

**C**riada em 1971, a Companhia de Água e Esgoto do Ceará (Cagece) é responsável pelo abastecimento de água, coleta e tratamento de esgoto em 152 municípios do Estado, alcançando mais de 5,6 milhões de cearenses. Em Fortaleza, a cobertura de água tratada chega a 99,6% da população, enquanto em municípios do interior beira 99%.

A estratégia da companhia mira em investimentos estruturantes, como novas plantas de reúso, projetos de dessalinização, geração de energia distribuída e ampliação da capacidade de tratamento de esgoto. A empresa também busca parcerias para acelerar a universalização do saneamento, reduzir perdas de água e debater modelos de regulação mais eficientes.

No campo da gestão de seus colaboradores, a Cagece estrutura sua cultura a partir de princípios legais e normativos, combinados a um plano estratégico de longo prazo. Programas de desenvolvimento contínuo, ações educacionais e foco no bem-estar traduzem o compromisso com um ambiente de trabalho saudável. Entre os benefícios de destaque, estão o plano de saúde nacional, que inclui filhos até 28 anos, e a oferta de espaço fitness acessível a empregados, estagiários e terceirizados, reforçando a atenção à qualidade de vida.



## CART

### Conexões genuínas

**A** Concessionária Auto Raposo Tavares (Cart) assumiu em 2009 a administração de 444 quilômetros de rodovias no eixo entre Bauru, Ourinhos e Presidente Epitácio (SP). Além da manutenção das vias, a empresa é responsável por serviços de socorro médico e mecânico e pelo atendimento aos usuários em 12 bases de apoio distribuídas ao longo do trecho.

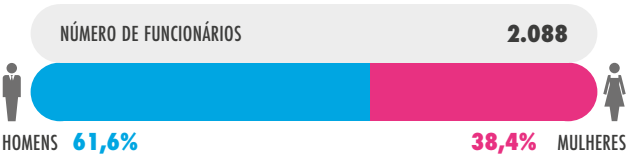
Com horizonte até 2027, a estratégia da empresa se concentra em manter resultados consistentes, preservar o quadro de colaboradores e alcançar as metas corporativas. Entre as prioridades, estão a eficiência operacional e o fortalecimento da segurança, tratada como pilar inegociável para colaboradores, usuários e comunidades.

Fundamentada em relações autênticas entre as pessoas, a cultura da Cart tem como objetivo a valorização do diálogo, da cooperação e da participação dos colaboradores nas decisões diárias. Programas como o RH Mais Você, que percorre praças de pedágio para ouvir colaboradores sobre benefícios e demandas, buscam reforçar a proximidade da gestão. Há também o Programa Padrinho e Madrinha, estruturado em 90 dias de interação entre novos colaboradores e profissionais mais experientes, voltado à integração e ao fortalecimento do pertencimento.



SETOR SERVIÇOS PÚBLICOS

PAÍS DE ORIGEM BRASIL



EIXO SP

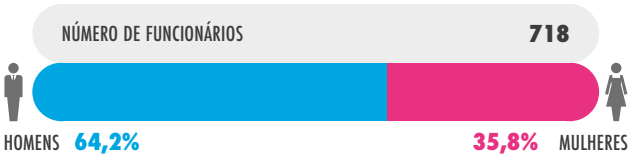
Plataforma para indicações internas

A Eixo SP Concessionária de Rodovias é a maior concessão rodoviária do Brasil, responsável por 1,2 mil quilômetros de estradas que ligam a cidade de Rio Claro, no interior de São Paulo, a Panorama, também no Estado. Em operação desde 2020, tem o compromisso de investir R\$ 14 bilhões em 30 anos, destinando os recursos à duplicação de trechos, à construção de marginais, ciclovias, acostamentos e a melhorias operacionais.

O foco estratégico da concessionária é garantir resultados sustentáveis por meio da eficiência operacional e da execução rigorosa de projetos e metas. A liderança atua de forma próxima e orientada para resultados, buscando promover um ambiente de alto desempenho sustentado por ética, disciplina e engajamento coletivo.

O cuidado com as pessoas também está no centro da gestão. O programa RH + Você leva representantes da área de Gente e Gestão às bases operacionais, que se espalham por mais de 2 mil quilômetros, em visitas periódicas para ouvir demandas e promover soluções personalizadas. Já a iniciativa Você Conhece, A Gente Reconhece incentiva indicações internas para novas vagas, com o objetivo de valorizar o protagonismo dos colaboradores e fortalecer o vínculo entre as equipes e o propósito da companhia.

PAÍS DE ORIGEM BRASIL



VIA ARAUCÁRIA

Bem-estar nas estradas

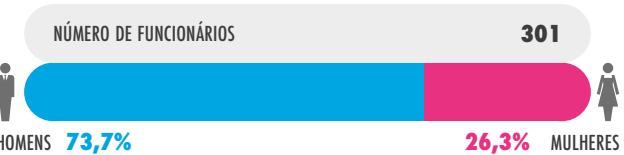
A Via Araucária Concessionária de Rodovias é responsável pela operação, manutenção e modernização de quase 500 quilômetros de rodovias federais e estaduais do Paraná. O contrato de 30 anos prevê R\$ 13,1 bilhões em investimentos, divididos entre obras de infraestrutura, operação e modernização da malha.

O plano estratégico da concessionária mira a consolidação do primeiro ciclo de concessão, com foco na implantação do Free Flow, sistema eletrônico de pedágio sem cancelas, e em obras estruturantes voltadas à ampliação da capacidade e segurança viária. A companhia também avança em projetos ambientais e de gestão de faixa de domínio, com o objetivo de fortalecer o desenvolvimento regional.

A Via Araucária vem construindo uma cultura corporativa sólida, fundamentada em segurança, eficiência e respeito à vida. O programa RH + Você leva representantes do RH a todos os postos de trabalho, em diferentes turnos, para ouvir as equipes e resolver demandas de forma direta e ágil. Outra iniciativa é o Trilhas da Mente, programa de saúde mental com palestras sobre segurança psicológica, comunicação não violenta e uso consciente da tecnologia. Práticas que visam ao cuidado integral com os colaboradores e ao bem-estar nas estradas.

SETOR TECNOLOGIA E COMPUTAÇÃO

PAÍS DE ORIGEM BRASIL



- VAGAS PARA PESSOAS NEGRAS
- VAGAS PARA PCDS
- VAGAS PARA MULHERES

7COMM PEOPLE AND TECH TO TRANSFORM

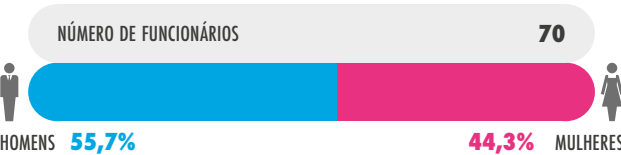
Paixão e espírito colaborativo

Com 38 anos de atuação, a 7COMm é referência em soluções digitais e, mais recentemente, na aplicação de inteligência artificial para grandes projetos de transformação tecnológica. A companhia já movimentou mais de R\$ 5 bilhões em suas plataformas de integração, atendendo clientes de diferentes setores, como financeiro, varejo e saúde.

Para os próximos anos, a prioridade da 7COMm será inovação tecnológica, automação de processos internos e fortalecimento da segurança da informação. A empresa também mira o crescimento sustentável por meio da valorização de talentos, com destaque para o programa 7Academy, voltado à formação de estagiários, e iniciativas de estímulo à equidade de gênero – 50% da alta liderança já é composta por mulheres.

A cultura organizacional valoriza o entusiasmo, a curiosidade, a paixão por tecnologia e o espírito colaborativo. O programa WeAre7 acompanha a jornada dos colaboradores em todas as etapas para prevenir insatisfações e fortalecer vínculos. No Kickoff, líderes compartilham resultados e objetivos anuais. O programa 7 Talks promove encontros virtuais de especialistas internos para troca de conhecimento, enquanto sorteios em datas comemorativas engajam e reforçam o pertencimento.

PAÍS DE ORIGEM BRASIL



ACCION SISTEMAS

Tecnologia com propósito

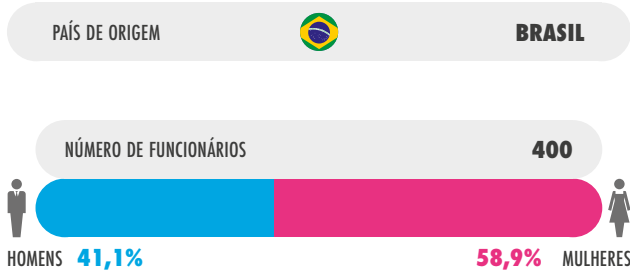
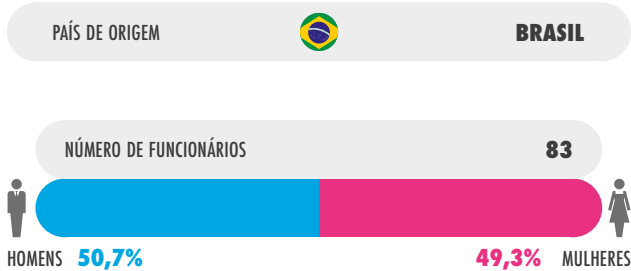
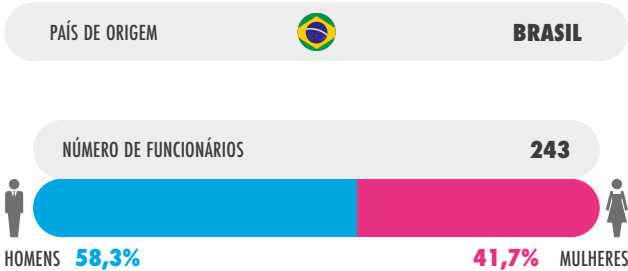
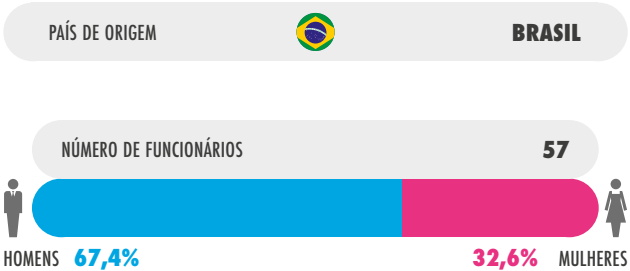
A Accion Sistemas, de Maringá (PR), oferece soluções tecnológicas e softwares de gestão voltados ao crescimento sustentável e à transformação de indústrias, importadoras e distribuidoras. Em constante evolução, a companhia busca ampliar sua atuação com foco em inovação, desenvolvimento humano e proximidade com clientes.

Nos últimos anos, a organização registrou crescimento expressivo no quadro de colaboradores e reestruturou seu organograma, criando novos departamentos e ajustando times visando fortalecer processos internos. O movimento tem como objetivo refletir o compromisso da empresa com a maturidade em gestão e a tomada de decisão baseada em indicadores de performance.

Baseada em aprendizado contínuo, cooperação e princípios éticos, a cultura interna fomenta o engajamento dos colaboradores na troca de conhecimento e na condução da transformação digital. O ambiente é pautado em trabalho em equipe, foco no cliente e responsabilidade socioambiental. Entre as práticas de destaque, estão os eventos que integram as famílias ao dia a dia da empresa e benefícios que incluem plano de saúde e telemedicina, facilitando o acesso ao cuidado médico remoto.



SETOR TECNOLOGIA E COMPUTAÇÃO



ACTAR PEERS GROUP

Autonomia com integridade

**A** Actar Connectivity é referência em consultoria de cibersegurança e serviços de TI para os setores de energia, finanças e telecomunicações. Em 30 anos, a empresa mineira expandiu operações para quatro Estados e passou a atuar também em projetos na América Latina e em outros mercados globais.

Sua estratégia para os próximos anos é intensificar a busca por tecnologias adequadas ao mercado brasileiro, com foco em inteligência artificial aplicada à segurança e soluções personalizadas. A empresa pretende ampliar a atuação com executivos C-level, reforçando sua posição como parceira em decisões críticas de segurança.

Integridade, inovação, criatividade, resultado e vanguarda são os cinco pilares que guiam a sua cultura. Um de seus focos está em ritos corporativos como summits, encontros semanais e comitês estratégicos. A autonomia dos colaboradores é estimulada desde o processo seletivo e um programa de mentoria aproxima profissionais experientes a colegas em ciclos de carreira. Outro exemplo de programa é a iniciativa IQV, que monitora o bem-estar e aciona o RH em casos de necessidade. A área de Gestão de Cultura acompanha toda a jornada do colaborador, buscando a evolução contínua da experiência profissional.

BLUESOFT

Embaixadores da cultura

**A** Bluesoft atua há mais de 20 anos desenvolvendo sistemas de gestão para o varejo, atacado e supermercados, apoiando empresas em seus desafios de adaptação e crescimento. Com a experiência de mais de 1.500 estabelecimentos implantados e profissionais com quatro décadas de vivência no setor, a companhia busca ser uma parceira estratégica na eficiência, inovação e prosperidade de negócios.

O momento atual é de crescimento, com expansão da base de clientes, aumento no quadro de colaboradores e incorporação de soluções em inteligência artificial para simplificar processos e elevar a produtividade. A inovação é entendida como parte indissociável da estratégia, ao mesmo tempo que a empresa preserva sua essência cultural de proximidade e colaboração.

Marcada por um ambiente amigoso, equilibrado e participativo, a cultura organizacional valoriza o engajamento interno. Colaboradores atuam como embaixadores, participando da organização de eventos e do voluntariado voltado ao apoio e à mentoria de outros profissionais. São ações que buscam favorecer a troca de experiências entre áreas distintas e fortalecer o aprendizado coletivo, mantendo a coesão de equipes em expansão e incentivando o crescimento individual e coletivo.

DP6

Tutoria e aprendizado contínuo

**A** DP6 atua desde 2007 em consultoria de inteligência de dados, oferecendo soluções de marketing de performance. Atende clientes de diferentes segmentos com serviços que vão da engenharia de dados à análise digital e performance de mídia.

O ambiente de trabalho é horizontal e colaborativo, sem salas reservadas para sócios e com práticas que buscam estimular a proximidade entre os colaboradores. A diversidade é fortalecida por um comitê próprio, que define metas claras de inclusão e acompanha sua aplicação no mercado. A empresa também realiza pesquisas internas para medir satisfação e apoiar decisões de gestão de pessoas.

Um dos cases de destaque é o Programa de Tutoria, em que profissionais mais experientes orientam colegas em desenvolvimento, avaliações e feedbacks, buscando garantir apoio contínuo desde a chegada até etapas avançadas da carreira. Outro exemplo é o Programa Conecta, que dedica uma sexta-feira por mês a atividades internas: pela manhã, a liderança compartilha novidades estratégicas; à tarde, colaboradores participam de oficinas técnicas e comportamentais. A prática visa fortalecer tanto a qualificação quanto a socialização, especialmente após a retomada gradual do trabalho presencial.

ESCALE

IA como cultura de trabalho

**A** Escale é uma sales tech com mais de 10 anos de atuação dedicada a impulsionar a performance de grandes marcas. Com 400 colaboradores, a empresa combina conhecimento em vendas e inovação para transformar jornadas comerciais com uso intensivo de inteligência artificial.

Entre as diretrizes estratégicas, está o fortalecimento da cultura AI First e a ampliação de parcerias com diferentes mercados. A evolução da plataforma de vendas digitais será acompanhada por programas de capacitação voltados a elevar a maturidade no uso de novas ferramentas e garantir a governança da transformação.

Orientada por cinco valores centrais — inovação, espírito de equipe, alta performance, aprendizado contínuo e diversidade com bem-estar —, a cultura organizacional da Escale incorpora práticas como o Projeto 360, voltado à redução do sedentarismo e ao apoio à saúde mental. Com a integração antecipada, novos colaboradores recebem boas-vindas de seus pares ainda antes do primeiro dia. O pertencimento é disseminado pelos “embaixadores da IA”, que atuam como agentes de disseminação do mindset tecnológico e promovem a gamificação do uso da tecnologia na rotina de trabalho.





LEIA MAIS  
NA WEB

SETOR TECNOLOGIA E COMPUTAÇÃO



DIVULGAÇÃO



SETOR TECNOLOGIA E COMPUTAÇÃO

FICO

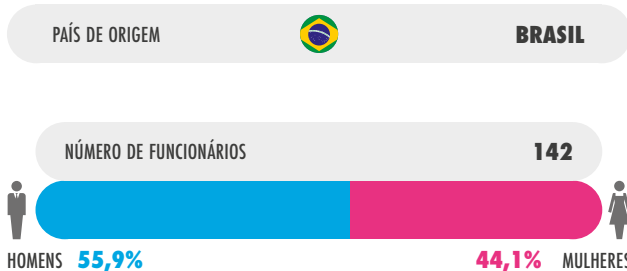
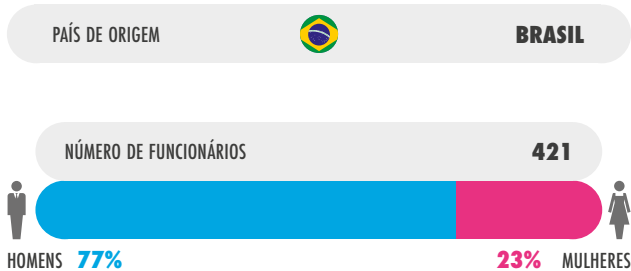
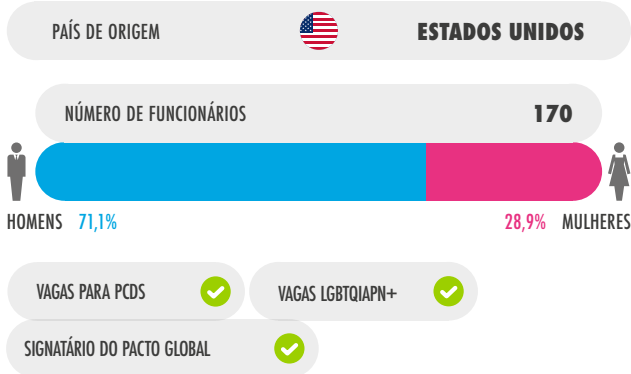
Autonomia que inspira desempenho

Diferentemente do que ocorreu em muitas empresas no período pós-pandemia, a Fico – desenvolvedora de softwares para decisões empresariais orientadas por dados – mantém a política de trabalho remoto com resultados positivos. “Já tínhamos essa prática antes da pandemia, pois acreditamos que as pessoas trabalham melhor quando têm flexibilidade, autonomia e bem-estar. Os resultados das métricas operacionais e de engajamento confirmam a eficácia do modelo”, afirma José Augusto Gabizo, vice-presidente e general manager para a América Latina. Segundo ele, estimular um ambiente de confiança, responsabilidade e respeito é um dos diferenciais da companhia no setor de tecnologia.

Para reforçar ainda mais o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, a empresa lançou no final do ano

passado o Programa de Família, em parceria com a plataforma Maven, com o objetivo de oferecer suporte abrangente aos colaboradores em todas as etapas do caminho para a parentalidade.

O programa inclui consultas ilimitadas e a qualquer momento, por vídeo, com especialistas em mais de 35 áreas, abrangendo temas como fertilidade, congelamento de óvulos ou esperma, gravidez, parto, saúde mental, amamentação, introdução alimentar e luto em caso de perda gestacional. Há um benefício de até US\$ 10 mil (cerca de R\$ 56 mil) destinado a custear diferentes tipos de despesas relacionadas à construção familiar – as utilizações mais frequentes até agora incluem tratamentos de fertilidade, serviços de doulas, apoio psicológico e orientação médica durante a gravidez e o pós-parto.



FRAMEWORK DIGITAL

Olhar para evolução constante

A Framework Tecnologia é especializada em resolver desafios de negócio com tecnologia, inovação e inteligência artificial. Atende clientes de grande porte, como Localiza, Unimed-BH, Santander e Syngenta, e incorporou recentemente a Re-think Digital, com o objetivo de fortalecer sua posição entre as maiores empresas do setor.

O plano estratégico da empresa projeta um aumento expressivo de faturamento, a consolidação entre os Lugares Incríveis de tecnologia para trabalhar em Minas Gerais e o reconhecimento nacional pela competência em IA. A Framework também planeja a mudança para uma nova sede para sustentar o crescimento.

O ambiente de trabalho é guiado por princípios de colaboração, transparência e engajamento. Programas de capacitação e desenvolvimento de lideranças fortalecem competências voltadas ao futuro, enquanto parcerias com empresas parceiras reforçam a cultura organizacional e aprimoram processos internos com base em boas práticas de mercado. O evento trimestral Frame Sync promove imersão estratégica, com encontros híbridos de grande adesão. Outras iniciativas incluem ações de acolhimento e pertencimento que visam à escuta ativa e à evolução contínua de colaboradores.

GOLFLEET  
TECNOLOGIA

Inovação, cuidado e propósito

Especialista em tecnologia para gestão de frotas leves, a Golfleet atua desde 2007 com soluções de telemetria que reúnem dados estratégicos voltados a reduzir custos e riscos, além de aumentar a produtividade e preservar a vida dos condutores em rotina no trânsito.

Para os próximos anos, a empresa tem como principais objetivos consolidar a inteligência artificial aplicada à identificação de condutores, fortalecer ferramentas de visão computacional e avançar com a mudança para uma sede mais moderna e espaçosa. A cultura interna da Golfleet é baseada em gestão de pessoas e propósitos, entre eles respeito, trabalho em equipe, inovação sustentável e diálogo transparente.

O endomarketing também faz parte do cotidiano, com ações que celebram datas especiais e procuram incentivar a integração, como almoços coletivos ou kits personalizados para os colaboradores. Outras práticas de cuidado são oferecidas pelo Programa Go Flow, que disponibiliza biblioteca interna, manicure no escritório e folgas especiais em datas comemorativas, como Dia das Mães e Dia dos Pais. São estratégias que pretendem estimular bem-estar, pertencimento, engajamento à performance e inovação.



SETOR TECNOLOGIA E COMPUTAÇÃO



AUTONOMIA PARA FORTALECER  
A CULTURA DE INOVAÇÃO

DIVULGAÇÃO

*mais*  
INCRÍVEL  
EM

INOVAÇÃO E AUTONOMIA

# INSTITUTO DE PESQUISAS ELDORADO

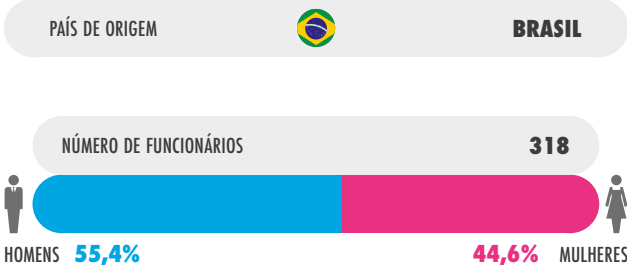
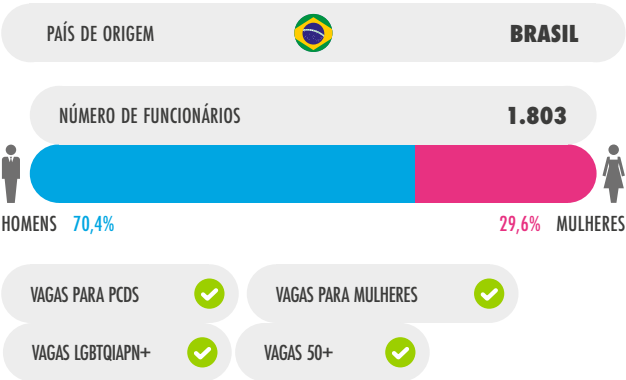
## Inovação e autonomia orientam modelo de gestão

O Instituto de Pesquisas Eldorado adota um modelo de gestão que combina visão estratégica com criatividade dos colaboradores, estimulando participação em decisões que impactam o futuro da organização. Um dos exemplos é a Jornada dos Roadmaps Tecnológicos, composta por 13 roadmaps – planos visuais estratégicos que organizam as diretrizes de tecnologia – atualizados duas vezes por ano. Os grupos responsáveis indicam apostas tecnológicas para os próximos cinco anos e antecipam tendências que orientam projetos de pesquisa e parcerias com o mercado.

A iniciativa busca ampliar a capacidade de inovação, dar visibilidade às contribuições dos profissionais e reforçar o posicionamento do instituto em setores estratégicos. “No instituto, a autonomia é uma prática

diária que fortalece a cultura de inovação”, diz Raquel Cremasco, gerente sênior de Recursos Humanos.

Outra iniciativa que combina inovação e autonomia são as Oficinas Tecnológicas, compostas por times voluntários e auto-organizados que experimentam tecnologias emergentes fora da rotina de trabalho. Nesse ciclo, o Eldorado vem aplicando a metodologia Challenge Based Learning (CBL), que amplia a autonomia ao permitir que cada participante defina seu plano individual de desenvolvimento, teste ferramentas e valide ideias inovadoras. As 31 oficinas realizadas no ano passado envolveram mais de 300 participantes, resultando em 43 provas de conceito em temas de fronteira como inteligência artificial, cibersegurança, tecnologias quânticas, veículos autônomos e conectividade veicular, redes



6G, visão computacional e biossensores, entre vários outros. Os times também têm acesso a publicações, palestras e congressos.

Uma vez por ano, o Eldorado realiza um Hackathon exclusivo para os estagiários, com desafios que envolvem temáticas na área de Tecnologia da Informação (TI), oferecendo aos jovens a oportunidade de desenvolver soluções para situações reais do ambiente de trabalho. A edição de 2025 envolveu 80 participantes, preparados para o evento por meio de quatro cursos, quatro workshops e uma aula masterclass. O desafio aconteceu em apenas oito horas, mas, por conta da consistência da preparação, alcançou resultados com alto valor agregado. Trata-se de uma ferramenta relacionada à prioridade que o Eldorado dá ao recrutamento interno, estratégia para estimular o protagonismo dos colaboradores e fortalecer a retenção de talentos – no ano passado, foram realizadas 150 movimentações internas via RH.

Fundado em 1999, o Instituto Eldorado é uma organização civil sem fins lucrativos, que atende a demanda de empresas por pesquisa, desenvolvimento, serviços e capacitação em tecnologias da informação e comunicação. Com quatro unidades – Campinas (SP), Brasília (DF), Porto Alegre (RS) e Manaus (AM) –, tem ampla experiência em Pesquisa & Desenvolvimento de tecnologias avançadas em hardware, software e educação. Além de o instituto continuar crescendo nas principais áreas temáticas de atuação, o seu planejamento estratégico prevê o ingresso em novos mercados, sempre se posicionando como parceiro no caminho da transformação digital. “Para que possamos atender esse plano de negócios de forma sustentável, o foco na captação e qualificação de pessoas é fundamental”, conclui a gerente sênior de RH.

## MAGAZORD DIGITAL COMMERCE

### Colaboração e diálogo

A Magazord Digital Commerce é uma empresa de tecnologia especializada em soluções completas para e-commerce. Fundada em Santa Catarina, reúne hoje mais de 2 mil clientes em todo o Brasil e, nos últimos dois anos, ampliou sua atuação por meio de aquisições em segmentos como joias, moda íntima e acessórios.

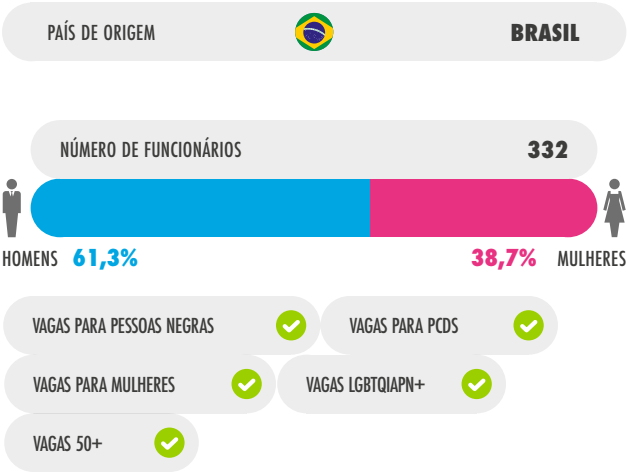
O plano estratégico atual prevê expansão com o Magazord X, setor que vai liderar novas áreas de negócio, além da implantação de compliance e reforço no recrutamento de perfis técnicos e de liderança. A meta é sustentar um crescimento acelerado sem perder sua essência colaborativa.

A cultura da Magazord é pautada por colaboração, confiança e escuta ativa. A organização incentiva conversas francas, feedbacks constantes e reuniões de alinhamento individuais. A autonomia é valorizada como motor da inovação: colaboradores são estimulados a assumir responsabilidades e a protagonizar resultados. Planos de carreira com transparência visam dar clareza às possibilidades de evolução. Programas como o Líder Trainee e o Multiplicadores buscam reforçar o desenvolvimento de lideranças e a disseminação de conhecimento entre equipes, em um ambiente que equilibra foco em metas, bem-estar e pertencimento.





SETOR TECNOLOGIA E COMPUTAÇÃO



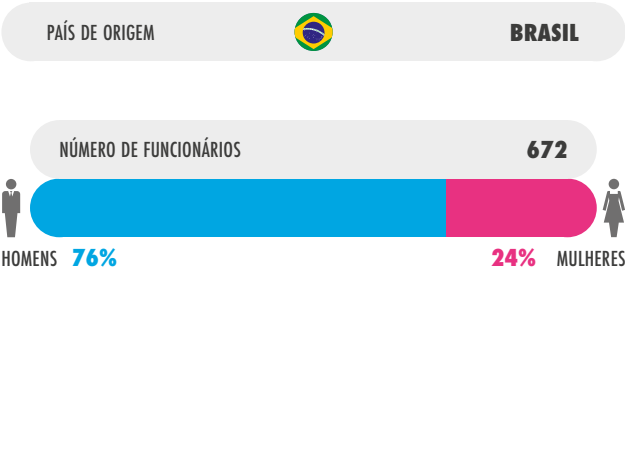
MERCADO ELETRÔNICO

Pessoas em primeiro lugar

Fundado em 1994, o Mercado Eletrônico é referência na América Latina em soluções B2B para gestão de compras, com aproximadamente 330 colaboradores e atuação em quatro países. Sua plataforma conecta mais de 10 mil compradores a 1 milhão de fornecedores, movimentando R\$ 160 bilhões por ano.

Na base de sua cultura, está a valorização das pessoas e o bem-estar dos funcionários. Os princípios corporativos foram definidos de forma colaborativa, em dinâmica que envolveu toda a equipe, visando fortalecer o senso de pertencimento e a autenticidade. Com modelo remoto consolidado, a companhia mantém encontros presenciais estratégicos para treinamentos e celebrações. As lideranças buscam reforçar os valores pelo exemplo e por práticas coletivas para fortalecer a coesão e a confiança, com sessões mensais com o CEO, encontros virtuais com clientes e reuniões de troca de experiências.

No projeto Estamos com Você, a empresa apoia funcionários em questões de saúde pessoais ou familiares, e o auxílio-recolocação propõe um atendimento personalizado e humanizado para colaboradores desligados. A combinação de benefícios, suporte e canais de diálogo tem como objetivo criar um ambiente de trabalho que valorize o desenvolvimento humano e a inovação.



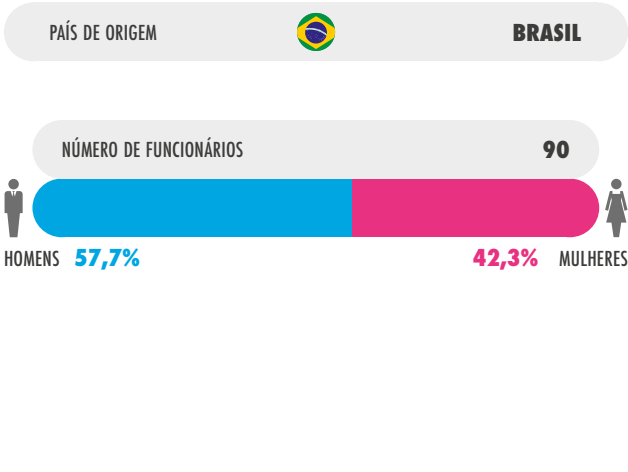
MIRANTE TECNOLOGIA

Autonomia com responsabilidade

A Mirante Tecnologia atua há mais de 27 anos com sistemas e serviços de tecnologia da informação. A companhia passa por um ciclo de transformação e expansão, marcado pela entrada na vertical de óleo e gás, o que impulsionou o crescimento do quadro de colaboradores e abriu novas oportunidades comerciais.

O plano estratégico da empresa inclui a consolidação do recém-criado time de Inovação, responsável por aplicar inteligência artificial à otimização de processos internos e ao desenvolvimento de soluções tecnológicas para o mercado. A empresa investe na transformação digital e busca descentralizar gradualmente sua gestão, com objetivo de promover maior autonomia e responsabilização entre lideranças.

Em 2024, a Mirante iniciou um diagnóstico cultural para tangibilizar seus valores e orientar o desenvolvimento organizacional. O programa Jornada na Liderança foi reformulado visando fortalecer o protagonismo dos gestores, enquanto o Faz Bem reconhece mensalmente colaboradores que se destacam em desempenho e comportamento, com divulgação nacional via plataforma interna. Essas iniciativas buscam reforçar o compromisso da empresa com o aprendizado contínuo e a construção de uma cultura de confiança e colaboração.



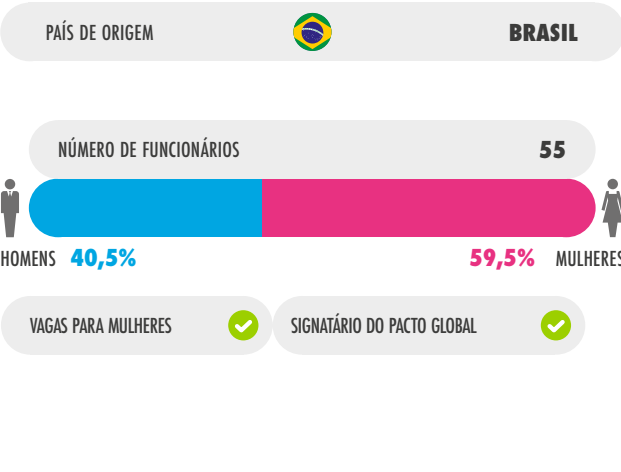
NARWAL SISTEMAS

‘Nós > eu + você’

Fundada em Santa Catarina, a empresa atua há mais de uma década em soluções para comércio exterior, oferecendo um software de gestão que combina tecnologia, inovação e relacionamento próximo para ampliar a competitividade de seus clientes.

Em 2024, a Narwal Sistemas deu início à expansão internacional e já conquistou clientes na China, na Colômbia, no Equador, no Peru e nos Estados Unidos. A meta é consolidar a presença global com novas alianças estratégicas e fortalecer a atuação nacional, atraindo talentos conectados ao propósito da startup.

Sua cultura organizacional é pautada pela colaboração e pelo cuidado mútuo, traduzida no lema “nós > eu + você”. O ambiente busca valorizar a inovação, o respeito e o bem-estar, incentivando cada colaborador a contribuir para a coletividade. Iniciativas como o Café de Sexta, encontro semanal entre equipes e liderança que promove integração e alinhamentos de forma leve, são dedicadas a fortalecer o senso de pertencimento. Outro destaque é o programa de desenvolvimento de lideranças, voltado principalmente a profissionais de origem técnica, que pretende estimular a construção de competências em gestão de pessoas, confiança e comunicação transparente.



NEGOCIE ONLINE

Cobrança digital em evolução

Criada em 2014 pelo Grupo Accesstage, a Negocie Online nasceu com o propósito de transformar o processo de cobrança de grandes empresas. Sua plataforma digital tem como objetivo otimizar e automatizar todas as etapas, migrando operações para um ambiente 100% digital e fortalecendo o relacionamento com os clientes.

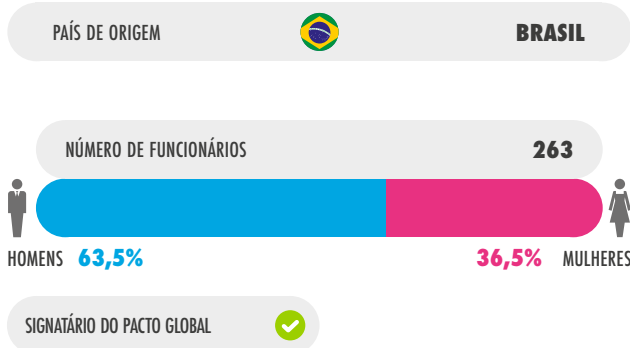
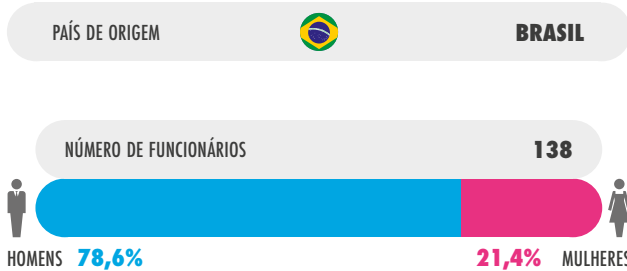
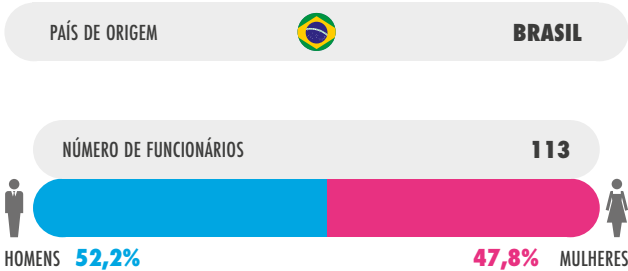
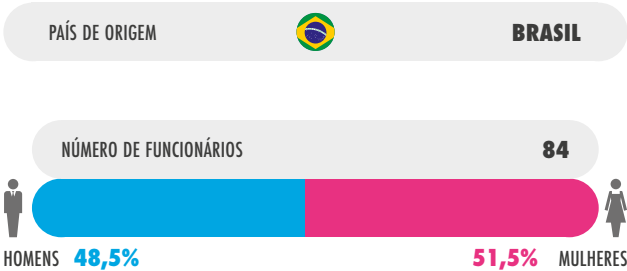
Em um cenário de crescimento, a fintech está implementando um modelo de agilidade que promete acelerar resultados e ampliar sua atuação no mercado de cobrança digital. O objetivo é combinar eficiência tecnológica com proximidade no atendimento, oferecendo soluções que reduzam custos e aumentem a recuperação de crédito para os parceiros – estima-se a recuperação de R\$ 30 milhões por mês com a digitalização de processos.

A empresa estrutura sua cultura em pilares de ética, respeito, espírito empreendedor, sustentabilidade financeira e foco no sucesso do cliente, com destaque para programas de gestão como o Open Way, responsáveis pela avaliação semestral de desempenho e performance. Já o Programa de Desenvolvimento Individual auxilia colaboradores na definição de metas de desenvolvimento e no planejamento de carreira, reforçando a lógica de aprendizado contínuo e reconhecimento.





SETOR TECNOLOGIA E COMPUTAÇÃO



PROGIC

Empatia que transforma

A Progic nasceu em 2008, em Florianópolis (SC), do sonho de transformar a comunicação corporativa. Hoje, a empresa está presente em mais de 30 países da América Latina e Europa, ofertando uma plataforma interna completa, com TV personalizada, aplicativo, e-mail e notificações no desktop.

Sua trajetória é guiada pelo propósito de humanizar relações no trabalho por meio da tecnologia. O crescimento está associado à união e à responsabilidade da equipe, que busca atuar com qualidade, inovação e proximidade genuína aos clientes. A visão é seguir expandindo e adquirindo novos negócios.

A cultura organizacional da empresa busca valorizar a colaboração, a transparência e o bem-estar dos colaboradores e o Programa de Qualidade de Vida reúne ações voltadas à saúde física, emocional e financeira. Para incentivar conversas informais que estimulem os vínculos criados no “cafezinho” para as equipes remotas, o Projetando organiza encontros virtuais a cada dois meses, em pequenos grupos. O objetivo é criar conexões e promover a empatia. Outro diferencial é o acompanhamento de indicadores individuais de produtividade como ferramenta para evitar sobrecargas e orientar novas contratações.

SANCON

Valorizando jornadas individuais

Fundada em 1995 em Joaçaba (SC), a Sancon evoluiu de uma revenda regional de softwares para se tornar um dos principais canais da Senior Sistemas no País. Hoje, estruturada como Grupo Sancon, integra a Pronnus Tecnologia e é parceira estratégica da app.mentor, referência em soluções de gestão para negócios e pessoas.

Para 2025, está em andamento a expansão da equipe e o fortalecimento da unidade Sancon Hub, com investimentos em automações e inteligência artificial. Além disso, participa do projeto Grupo Assemble, que reúne os seis maiores canais da Senior em uma iniciativa colaborativa voltada a ampliar entregas e acelerar resultados.

A sua cultura valoriza respeito, colaboração e desenvolvimento contínuo, em mentalidade voltada a pensar grande, agir com propósito e formar jornadas individuais. A liderança procura conciliar sua visão estratégica com a proximidade no dia a dia. Entre as práticas, estão o endomarketing baseado em histórias de colaboradores, a atenção com equipes em home office, que recebem kits e reconhecimentos em casa, e o uso de chatbot para atendimento de demandas de RH. A organização revisou recentemente seus valores, com a intenção de reforçar o atendimento consultivo e a comunicação transparente.

SEVENTH

Para além das tendências

A Seventh é uma empresa brasileira de tecnologia especializada em segurança eletrônica. Com quase 25 anos, desenvolve soluções em videomonitoramento, controle de acesso e alarmes, com foco em inovação, confiabilidade e na valorização das pessoas, tanto clientes e parceiros quanto colaboradores. Sua missão é proporcionar segurança e comodidade, apoiada por valores como qualidade, transparência, diversão e respeito à diversidade.

A companhia tem como objetivo se consolidar entre as principais desenvolvedoras de software no Brasil, mantendo o crescimento e um clima organizacional saudável, com um ambiente de trabalho alegre e descontraído. A empresa se orgulha do seu ambiente diverso, inclusivo e colaborativo, entendido como essencial para o seu crescimento e o bem-estar dos funcionários.

A jornada do colaborador é estruturada para fortalecer a cultura desde o ingresso, com acompanhamento próximo de líderes que atuam como principais disseminadores dos valores da empresa. Recentemente, a avaliação de desempenho passou por mudanças, com nova plataforma e foco na construção do Plano de Desenvolvimento Individual, que agora busca dar mais autonomia e clareza ao desenvolvimento das equipes.

SHIFT TECNOLOGIA E SERVIÇOS

Desempenho e qualidade de vida

A Shift é especializada em tecnologia da informação para centros de medicina diagnóstica. Em 2024, processou mais de 60 milhões de atendimentos e 500 milhões de exames, cerca de um quinto do volume nacional. Com mais de 300 clientes em 23 Estados brasileiros e atuação na América do Sul, conta com um time de 260 colaboradores com objetivo de fortalecer soluções inovadoras para o setor.

O último ano foi marcado por mudanças: a transferência para uma nova sede planejada para integrar áreas e promover bem-estar; a adoção do modelo híbrido de trabalho e a aquisição por um grupo canadense de tecnologia. Transformações visando a um novo ciclo com foco em inovação, colaboração e responsabilidade social.

A cultura organizacional se baseia em valores como responsabilidade, protagonismo e respeito à trajetória do funcionário, com o objetivo de manter um ambiente colaborativo e valorizar o aprendizado. Seu programa de formação de novas lideranças busca capacitar supervisores em habilidades comportamentais logo ao assumir a primeira função de gestão. A sede atual aposta em espaços de bem-estar, com quadra de beach tênis e sala de relaxamento, para oferecer um equilíbrio entre a dedicação ao trabalho e a qualidade de vida.



LEIA MAIS  
NA WEB

SETOR TECNOLOGIA E COMPUTAÇÃO



DAR VOZ AOS COLABORADORES  
FORTALECE A INCLUSÃO

DIVULGAÇÃO



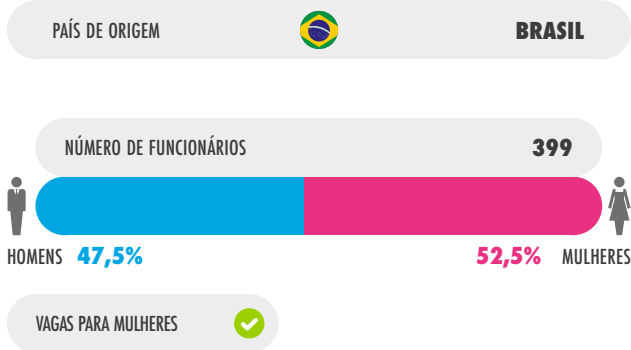
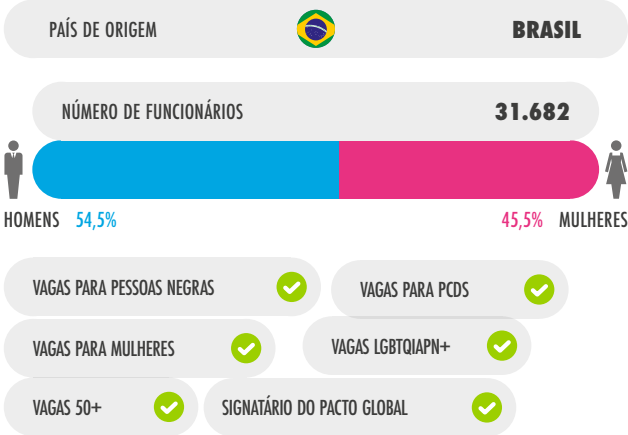
COMUNICAÇÃO

VIVO

Informação é tudo

**A** Vivo se orgulha de ter desenvolvido diversas iniciativas para tornar a comunicação interna cada vez mais próxima, democrática e inclusiva. Uma delas é o programa Viva Creators, em que 30 colaboradores, selecionados sob critérios de diversidade, região do País e área de trabalho, levam informações de forma leve e humana aos mais de 31 mil colegas. O programa é estruturado em um formato gameficado, em que os “creators” participam de “missões”. Em 2025, de janeiro a agosto, foram trabalhados 58 temas, que geraram 198 publicações. Outro destaque é a Jornada Vivo Diversidade, composta por lives, documentários, manifestos e conteúdos distribuídos na intranet e no Workvivo, a rede social interna da empresa. Um exemplo que orgulha a empresa foi o que ocorreu em celebração do Dia Nacional das Pessoas com

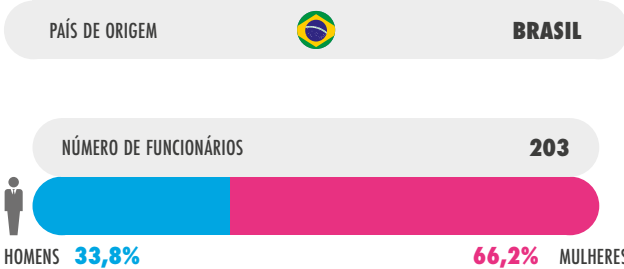
Deficiência, em setembro: uma live reuniu especialistas e colaboradores para debater os caminhos profissionais e as perspectivas de carreira de pessoas com deficiência. Outros temas abordados ao longo do ano foram racismo, desenvolvimento profissional de pessoas autistas, paternidade plural e sororidade corporativa como ferramenta para o fortalecimento da mulher em posições de liderança. “Neste ano, fortalecemos nossa governança de Diversidade com Células Regionais e ampliamos a participação dos colaboradores em todo o Brasil, valorizando diferentes perspectivas”, diz Fernando Luciano, vice-presidente de Pessoas da Vivo. “Com iniciativas como essas, conseguimos manter a diversidade presente no dia a dia, acelerar o processo de transformação da cultura e endereçar desafios de alinhamento de valores entre colaboradores e empresa.”



SOLUTI

Seleção interna valorizada

**A** Soluti é especializada em soluções de identidade digital, como certificação digital, assinaturas eletrônicas e autenticação. Com presença em todo o Brasil e em países da América Latina, a empresa vem ampliando sua atuação internacional e investindo em tecnologia própria para consolidar-se como referência no setor. O plano estratégico para os próximos anos prevê o desenvolvimento de novos recursos tecnológicos, aprimoramento de produtos com foco em usabilidade e segurança e expansão para novos mercados internacionais, especialmente na América Latina. A companhia também projeta crescimento em estrutura, equipe e atuação comercial. A cultura organizacional é alicerçada em liberdade com responsabilidade, confiança e inovação. A autonomia dos funcionários é estimulada para que proponham melhorias e atuem com protagonismo, em um ambiente pautado pela transparência e pela colaboração. A seleção interna representa cerca de 30% das contratações iniciais, impulsionando carreiras desde os estágios até posições estratégicas. O plano de ação da pesquisa de clima orienta gestores na adoção de medidas práticas, acompanhadas por reuniões que garantem a execução das melhorias identificadas.



VIDALINK

Cuidado como prática diária

**H**á 25 anos no mercado, a Vidalink desenvolve soluções voltadas ao bem-estar corporativo, com uma plataforma que apoia a saúde física e mental dos colaboradores. A solução integra prevenção e tratamento, oferecendo acesso a academias, terapia online, planos alimentares e programas de estilo de vida. Também disponibiliza cobertura de medicamentos com auditoria de receitas e sistema antifraude, com o objetivo de garantir praticidade e segurança para empresas e colaboradores. A companhia investe em inovação tecnológica e testa inteligência artificial para automatizar processos, liberando equipes para se dedicar a atividades estratégicas. Além disso, pretende ampliar o portfólio e consolidar-se como marca de referência em bem-estar, sempre com foco no cuidado humano e na transparência. A cultura da Vidalink se apoia em valores de colaboração, comprometimento, excelência, inovação e clareza nas relações. Entre as iniciativas de destaque, estão o Programa de Gestão de Performance, que reconhece trimestralmente colaboradores de alto desempenho, e o Conecta Linker, em que equipes escolhem áreas internas para conhecer mais a fundo, com a intenção de promover integração e aprendizado sobre o negócio.



SETOR TECNOLOGIA E COMPUTAÇÃO

PAÍS DE ORIGEM



BRASIL

NÚMERO DE FUNCIONÁRIOS

239



SIGNATÁRIO DO PACTO GLOBAL



YOUX GROUP

Cultura inclusiva e colaborativa

A YouX Group, criada em 2020 em Lavras (MG), é uma consultoria que combina análise de dados, inteligência territorial e tecnologia para acelerar a transformação digital de empresas e governos. Acumula mais de 230 colaboradores atuando em 72 municípios, sendo considerada uma referência em inovação aplicada ao serviço público e privado.

A empresa se apoia em valores claros: inovação com propósito, compromisso com o cliente, ambiente colaborativo e paixão pelas pessoas. A YouX procura promover um espaço inclusivo e transparente, com autonomia e empatia como base nas relações internas. Comunicações regulares, como reuniões individuais e feedback contínuo, visam nutrir um ambiente engajador, flexível e adaptável, que valoriza a diversidade e o equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

Entre as iniciativas internas, destaca-se o programa Viver Bem, que tem como objetivo promover o bem-estar integral dos colaboradores com palestras, agentes de representatividade e ações em saúde física, emocional e financeira. Já o programa Cromosomo X é voltado para a diversidade, equidade e inclusão. A empresa também aposta em gamificação como ferramentas de engajamento.

SETOR TRANSPORTE E LOGÍSTICA

PAÍS DE ORIGEM



ESTADOS UNIDOS

NÚMERO DE FUNCIONÁRIOS

5.656



BRINK'S BRASIL

Gestão de diálogo aberto

Com mais de 160 anos de história, a Brink's é líder global em gestão de valores, soluções digitais para o varejo e serviços de gerenciamento de caixas eletrônicos. No Brasil, atende instituições financeiras, varejistas, agências governamentais e grandes indústrias. A companhia busca se destacar pela solidez, confiança e tecnologia em suas operações.

A empresa traz, em seu plano estratégico, ações para reforçar o compromisso com eficiência, qualidade e inovação, mantendo o foco na melhoria contínua e na expansão dos serviços. Projetos como o Lean, há uma década em andamento, visam aumentar a produtividade e aprimorar processos, enquanto programas de compliance e canais de denúncia miram a transparência e a ética nas relações.

Entre os colaboradores, a Brink's estimula uma cultura que valoriza a diversidade, a integridade e a segurança como princípios. A empresa aposta em uma gestão de proximidade e diálogo aberto, com práticas como o Conecta, evento de liderança que busca o alinhamento entre times. Outra iniciativa é o desligamento humanizado, que orienta líderes na condução de processos com empatia e respeito, reforçando o cuidado com as pessoas em todas as fases da jornada profissional.

PAÍS DE ORIGEM



BRASIL

NÚMERO DE FUNCIONÁRIOS

632



GHELERE TRANSPORTES

Feedback e gamificação

Com mais de quatro décadas em atividade, a Ghelere Transportes é uma empresa familiar sediada em Cascavel (PR), com unidades em dez cidades brasileiras e atuação consolidada no transporte rodoviário de cargas. A companhia passou por um recente processo de modernização e reposicionamento de marca, conquistando certificações de qualidade e segurança viária.

Para os próximos anos, a Ghelere Transportes mira o fortalecimento da governança e o crescimento sustentável, com expectativa de dobrar o faturamento. Entre as prioridades, estão o desenvolvimento de planos de carreira personalizados, a integração de diferentes gerações e o reforço da cultura de resultados com foco em pessoas.

A gestão aposta em ferramentas tecnológicas e na escuta ativa como diferenciais. Um exemplo é o Feedback do Motorista, sistema que consolida indicadores individuais em uma tela interativa, permitindo o acompanhamento em tempo real e conversas mais objetivas entre líderes, RH e condutores. A empresa usa a gamificação em ações de reconhecimento e adere a videochamadas periódicas para orientação comportamental. Outras iniciativas incluem um programa de onboarding estruturado para colaboradores administrativos e práticas de ESG.

PAÍS DE ORIGEM



BRASIL

NÚMERO DE FUNCIONÁRIOS

5.679



IMEDIATO NEXWAY

Desenvolvimento e cuidado integral

A Imediato Nexway é referência nacional em soluções de logística. Com presença em 70 cidades de 11 Estados, a empresa atua em toda a cadeia de transporte, com serviços de transferência, distribuição urbana, e-commerce, armazenagem e torre de controle.

Para o próximo ciclo, a companhia passa por uma transformação em sua estrutura de governança, com a criação de novas diretorias e a transição de executivos C-level para o conselho. O processo, apoiado por consultoria especializada, busca garantir robustez às operações e acelerar o crescimento por meio de maior integração com o mercado e cultura organizacional fortalecida.

A identidade corporativa “Sou IN” traduz o propósito de união e pertencimento que visa guiar o dia a dia da empresa, em compromisso com a ética, a inovação e a sustentabilidade. Entre as iniciativas, estão a Rota de Desenvolvimento, trilha educacional voltada ao crescimento técnico e comportamental, e o Programa de Saúde Mental, em parceria com o Sest/Senat, que oferece atendimento psicológico gratuito a colaboradores e dependentes. Em fase piloto, a plataforma digital Oriente-me tem como objetivo ampliar o alcance do suporte emocional e reforçar o cuidado integral com as pessoas.





LEIA MAIS  
NA WEB

SETOR TRANSPORTE E LOGÍSTICA

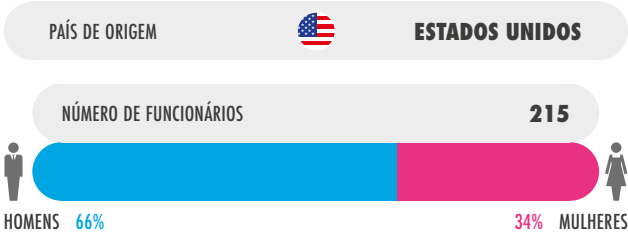


REDUZIR A JORNADA ELEVOU A  
PRODUTIVIDADE NA GOODSTORAGE

DIVULGAÇÃO



SETOR TRANSPORTE E LOGÍSTICA



# GOODSTORAGE

## Trabalhar menos para render mais

“Nosso grande diferencial como empregadora é olhar para as pessoas com a mesma seriedade que olhamos para os negócios”, diz Thiago Cordeiro, CEO e fundador da GoodStorage, que está completando 12 anos de atividades. Impulsionada por investimentos da gestora de private equity Evergreen Investment Advisors, a empresa administra hoje 65 unidades de espaços para armazenagem urbana, totalizando 400 mil m². Esse crescimento foi acompanhado pelo rápido amadurecimento das políticas de gestão de pessoas. Um dos destaques é o Plano de Desenvolvimento Individual (PDI), ferramenta estratégica para que os próprios profissionais assumam o protagonismo sobre os rumos de suas carreiras. O PDI foi adotado no último ciclo por mais de 95% dos colaboradores, com impacto nítido: em 2024, 54% dos par-

ticipantes foram reconhecidos por mérito ou promoção, índice que deverá ser superado em 2025. A empresa criou um Comitê de Clima para entender como poderia aumentar a satisfação e o engajamento da equipe. Uma das decisões foi a redução da jornada, de 44 horas para 42 horas semanais, sem corte de salário. Em troca, todos se comprometeram a trabalhar pelo aprimoramento dos processos, viabilizando um aumento de produtividade que compensou a redução do tempo dedicado ao trabalho. Com esse pacote de ações, a GoodStorage tem conseguido lidar com o grande desafio do setor de logística: atrair, formar e reter talentos em um ambiente cada vez mais competitivo. “A forma como buscamos superar isso é simples na essência: valorizamos o aprendizado contínuo e criamos um ambiente saudável”, conclui o CEO.



## PROTEGE

### Benefícios para familiares

O Grupo Protege se consolidou como um dos principais players em soluções de logística de valores, segurança patrimonial e eletrônica, serviços aeroportuários e formação de profissionais. Com mais de 50 anos de atuação, a companhia reúne cerca de 12 mil colaboradores, mais de 1.800 veículos e presença em todas as regiões do Brasil. Entre os avanços recentes, destacam-se a criação da maior carreta blindada do País, o lançamento do primeiro carro-forte 100% elétrico do mundo, além de inovações em locação e gestão de caixa eletrônico. O objetivo da empresa é manter o compromisso histórico com a excelência em segurança, aliado a novas frentes tecnológicas que ampliam competitividade e sustentabilidade. A cultura organizacional se apoia em ética e responsabilidade, com foco no bem-estar das pessoas. O programa Pró-Ativo, voltado para qualidade de vida, estende benefícios aos familiares de colaboradores, reforçando o vínculo comunitário. Enquanto a Universidade Corporativa promove capacitação contínua, e iniciativas como o Programa Experiência do Colaborador garantem integração desde a contratação até a jornada de desenvolvimento, com padrinhos de acolhimento, pesquisas de satisfação e práticas de escuta ativa.



## RODONAVES

### Pertencimento inspirado na origem

A Rodonaves nasceu em 1980, em Ribeirão Preto (SP), fundada por João Naves, que iniciou o negócio fazendo entregas de bicicleta. Hoje, consolidou-se como uma das principais transportadoras do País, preservando o propósito de conectar pessoas, compartilhando sonhos e valores. O plano estratégico para os próximos anos foca o crescimento do market share, a expansão territorial para cidades-chave e o fortalecimento da cultura da qualidade, com ênfase em processos mais eficientes e redução de desperdícios. A empresa também busca intensificar treinamentos e programas de capacitação e avançar na agenda de equidade de gênero. Transmitida desde o processo de recrutamento e reforçada na integração, a cultura organizacional é apresentada por meio da missão, da visão e dos valores da empresa. Fotos e pins em formato de bicicleta, que fazem referência à perseverança do fundador, também são mostrados no onboarding. Uma iniciativa recente é a parceria com o Sest/Senat, que viabilizou uma jornada anual de treinamentos técnicos e comportamentais para diferentes níveis de gestão. As atividades são presenciais ou online, com temas como logística, metodologias ágeis e oratória.



# Cuidar de cada começo pra celebrar cada recomeço.

Do diagnóstico à remissão,  
o A.C. Camargo está presente em  
cada etapa, com equipes que cuidam,  
pesquisam e inspiram recomeços.

São mais de 5 mil colaboradores  
preparados para participar de cada  
fase da jornada oncológica, unindo  
ciência e dedicação em torno de  
um mesmo propósito: a vida.



Você no centro, e a ciência ao seu lado.