

# PRÊMIO **SER** HUMANO

CONHEÇA AS MELHORES E  
MAIS INOVADORAS PRÁTICAS  
EM GESTÃO DE PESSOAS DE  
MINAS GERAIS



Associação Brasileira de Recursos Humanos

# MENSAGEM DA DIRETORIA

Prezado(a) leitor(a),

É com grande satisfação que apresentamos a segunda edição da nossa revista dedicada aos vencedores do Prêmio Ser Humano, que reconhece as melhores práticas em Gestão de Pessoas no Estado de Minas Gerais. Trata-se de uma celebração da inovação, da dedicação e do impacto positivo dessas iniciativas nas organizações e na vida dos colaboradores.

Nesta edição, você encontrará cases inspiradores que destacam a importância de investir em gestão de pessoas para alcançar resultados excepcionais. Convidamos você a explorar essas histórias e a se inspirar nas práticas premiadas.

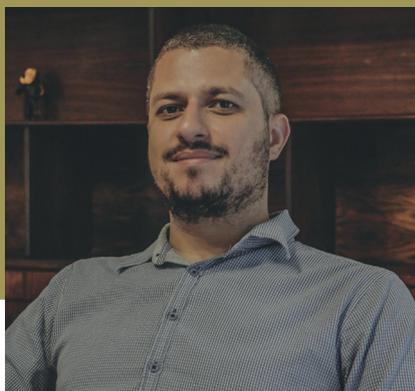
Neste ano, entregamos o conteúdo de forma mais resumida e convidativa à leitura, mantendo nosso compromisso em compartilhar conhecimento entre a comunidade de Recursos Humanos. Sabemos a importância do networking entre empresas e estamos à disposição para criar conexões caso queiram conhecer mais detalhes sobre os cases.

Agradecemos a todos os participantes, avaliadores e parceiros que tornaram possível a realização do Prêmio Ser Humano. Desejamos a você uma leitura enriquecedora e motivadora.

Atenciosamente,



**Leandro Pinho**  
*Presidente ABRH-MG*



**Renan Carvalho**  
*Diretor de  
Pesquisa e Projeto*



**Allan Barbosa**  
*Conselheiro Executivo*

# SUMÁRIO

4	PALAVRA DO PRESIDENTE
5	A ABRH-MG
6	PRÊMIO SER HUMANO
10	CASES E PROFISSIONAIS VENCEDORES
10	Categoria Desenvolvimento   Grupo Bahamas
12	Categoria Desenvolvimento   Vallourec
14	Categoria Desenvolvimento   Vallourec
16	Categoria ESG   Cemig
18	Categoria ESG   Mundiale
20	Categoria ESG   Santa Casa
22	Categoria Excelência Organizacional   Anglo American
24	Categoria Excelência Organizacional   AtkinsReális
24	Categoria Excelência Organizacional   Rede Mater Dei
26	Categoria Excelência Organizacional   Rede Mater Dei
28	Profissional-destaque   Vera Lúcia
30	Empresário-destaque   Leo Paixão

## EXPEDIENTE

### *Publicação especial*

Coordenação: ABRH-MG | Allan Barbosa, Leandro Pinho e Renan Carvalho

Consultor editorial: Deleoni Amorim

Produção editorial: Prefácio Comunicação | Jornalista responsável: Ana Luiza Purri (MG 5523 JP)

Edição: Cristina Mota | Revisão: Luciana Oliveira | Projeto gráfico e diagramação: Rebeca Zocratto

Fotos: Arquivo ABRH-MG

## PALAVRA DO PRESIDENTE

Nesta edição especial da revista do Prêmio Ser Humano, celebramos, além dos vencedores, a essência do que significa valorizar o ser humano nas organizações. O Prêmio Ser Humano, promovido pela Associação Brasileira de Recursos Humanos – Seção Minas Gerais (ABRH-MG), destaca-se como um símbolo de excelência, reconhecendo iniciativas que promovem práticas inovadoras e sustentáveis em gestão de pessoas.

As empresas laureadas recebem um selo de qualidade e também a oportunidade de compartilhar suas boas práticas, criando um ciclo de aprendizado que transcende o ambiente corporativo. Ao expor suas experiências, esses vencedores contribuem para o fortalecimento de uma cultura organizacional mais humanizada, na qual o bem-estar e o desenvolvimento contínuo dos colaboradores são priorizados.

Além disso, o impacto positivo dessas iniciativas reverbera na sociedade como um todo, demonstrando que empresas comprometidas com a valorização do capital humano não apenas alcançam melhores resultados, mas também desempenham um papel crucial na construção de comunidades mais justas e equitativas. Nesse espírito de colaboração e inspiração, convidamos todos a desfrutar das histórias e insights apresentados nas páginas a seguir, que visam tanto ao reconhecimento quanto à adoção de práticas que promovam o ser humano como verdadeiro protagonista nas organizações.



**Leandro de Souza Pinho**  
*Presidente*



### **ACOMPANHE**

Acesse o site e saiba mais sobre eventos e outras atividades



# A ABRH-MG

**HÁ 58 ANOS, ENTIDADE ATUA EM PROL DO DESENVOLVIMENTO DOS PROFISSIONAIS DE RH E GESTORES DE PESSOAS**

Criada em dezembro de 1966, a Associação Brasileira de Recursos Humanos – Seção Minas Gerais (ABRH-MG) é uma entidade sem fins lucrativos, de dimensão associativa, com representatividade entre os profissionais de Recursos Humanos, e com credibilidade e sustentabilidade financeira. Tem atuação local e é afiliada à ABRH-Brasil, que reúne 22 seccionais nas mais importantes regiões do

país. Desvinculadas juridicamente e independentes, as seccionais são integradas na missão de promover o desenvolvimento dos profissionais de RH e gestores de pessoas por meio de eventos, pesquisas e troca de experiências, assim como colaborar com os poderes públicos e demais entidades nos assuntos referentes à sua área de atuação.

## **MISSÃO**

Disseminar o conhecimento do mundo do trabalho para desenvolver pessoas e organizações, influenciando a melhoria da condição social, política e econômica do país.

## **VISÃO**

Nossa visão é voltada para uma atuação representativa, influente e fonte de referência em Gestão de Pessoas, motivando e promovendo ações que estimulem a inclusão social no cenário das relações do trabalho.

## **VALORES**

Buscar o desenvolvimento profissional dos associados e o desenvolvimento social da comunidade através da ampliação do conhecimento.

# Prêmio Ser Humano

## VALORIZAÇÃO DAS MELHORES INICIATIVAS EM GESTÃO DE PESSOAS

Instituído pela ABRH-MG no ano 2000, o Prêmio Ser Humano se consolidou como um importante instrumento de valorização das melhores iniciativas em Gestão de Pessoas dentro e fora das organizações, estimulando também o pensamento criativo e os novos talentos. É concedido anualmente aos profissionais e às organizações dos setores público e privado de Minas Gerais, reconhecendo práticas inovadoras que tenham alcançado resultados significativos – tanto quantitativos quanto qualitativos – e que possam ser consideradas referência para o mercado.



Assista à cerimônia de premiação



### Categorias

- Consultoria
- Desenvolvimento
- Empresário-destaque
- ESG – Environmental, Social and Governance
- Excelência Organizacional
- Jovem
- ONG
- Profissional-destaque



Equipe ABRH-MG: Leandro Pinho, Renan Carvalho, Marcos Silva, Katia Raphael, Kécia Castro, Rafael Braz, Jessica Marques e Alberto Victor



Equipe ABRH-MG: Leandro Pinho, Micaelle Ribeiro, Giuliana Loschiavo, Gabriella Tereza e Katia Raphael



Leandro Pinho e a mestre de cerimônias Alessandra Alkimim



Profissional-destaque de RH, Vera Lúcia



Personalidade Empresarial - Leo Paixão e sua esposa, Tais Civitarese



Silvia Roscoe, Katia Raphael e Walkiria Monteiro



NAS PRÓXIMAS PÁGINAS, CONFIRA OS CASES E PROFISSIONAIS VENCEDORES.

# CATEGORIA DESENVOLVIMENTO



10

Roberta Cardoso, diretora de Gente e Gestão do Grupo Bahamas; Flávia Campos, gerente de Recursos Humanos do Grupo Bahamas; Katia Raphael, diretora de Estratégia da ABRH-MG; e Daniel Batista, coordenador de Educação Corporativa do Grupo Bahamas

**GRUPO BAHAMAS**

UNIVERSIDADE  
CORPORATIVA  
BAHAMAS



## JUSTIFICATIVA

Com 40 anos de trajetória, o Grupo Bahamas se desenvolveu utilizando a educação corporativa como uma ferramenta estratégica de Gestão de Pessoas. O Departamento de Recursos Humanos fica à frente das atividades de treinamento e desenvolvimento, atendendo às necessidades da empresa e do corpo de colaboradores. Ao longo dos anos, o aumento do número de lojas e de pessoas acabou tornando o treinamento presencial mais difícil de ser realizado. Além disso, em 2020 a pandemia de Covid-19 impactou as atividades, com o necessário isolamento social. Diante do cenário, surgiu uma oportunidade de inovação que expandiu os modelos de capacitação da empresa: a criação de uma plataforma virtual de treinamentos, a Universidade Corporativa Bahamas (UCB) Online.

## OBJETIVO

Criar uma plataforma virtual de treinamentos, alterando o modo de aplicação e a forma de criação, acompanhamento e avaliação de treinamentos, proporcionando novas experiências para todos os envolvidos.

## DESENVOLVIMENTO

Quatro grandes iniciativas simultâneas foram promovidas. O Programa Gerente Trainee, com duração de um ano e meio, é uma formação contínua para líderes por meio de videoaulas e atividades teóricas e práticas. O Criações de Treinamentos passou a disponibilizar vídeos produzidos sob demanda pelo RH e outros departamentos para tratar temas como Prevenção de Perdas, Operação de

Loja e Marketing. Por meio do projeto Segurança em Primeiro Lugar, em parceria com o SESMT, o RH disponibiliza as Normas Regulamentadoras (NRs) teóricas na UCB. Com o Trilhas da Competência, há a oferta de treinamentos e cursos para que os colaboradores tenham a formação técnica e comportamental adequada a cada função.

## RESULTADOS

A UCB soma mais de 21 mil treinamentos entre os 95 cursos disponíveis, sendo 45 deles auto-rais, cinco baseados nas NRs e 50 minicursos complementares de livre acesso. No ambiente on-line, foram contabilizados mais de 250 mil acessos e 13 mil horas de treinamento.

- **4 GRANDES INICIATIVAS SIMULTÂNEAS;**
- **CURSOS PRESENCIAIS E CONTEÚDOS VIRTUAIS;**
- **21 MIL TREINAMENTOS REALIZADOS;**
- **95 CURSOS DISPONÍVEIS.**



Veja o case completo  
usando o QR Code

## CATEGORIA DESENVOLVIMENTO



12

Leandro Souza de Pinho, presidente da ABRH-MG; Danielle Prata Melo, business partner de Recursos Humanos; Lucimar Almeida, gerente RH Global and Central Functions; e Rogério Luiz Silva, team leader de Treinamento e Desenvolvimento

**VALLOUREC**

O SUCESSO DAS ORGANIZAÇÕES  
NA IDENTIFICAÇÃO E RETENÇÃO  
DO PROFISSIONAL ESPECIALISTA



## JUSTIFICATIVA

Reconhecendo que o sucesso das organizações está intrinsecamente ligado às pessoas e ao conhecimento que elas possuem, assim como à capacidade de retê-las, percebeu-se a necessidade de criar um programa que evitasse a evasão de empregados especialistas da empresa.

## OBJETIVO

O Specialist Program, lançado na Vallourec South America em 2021, é um programa voltado para empregados que possuem conhecimento técnico específico, com atuação nos processos críticos relacionados diretamente ao negócio da empresa, e que tem como objetivo reconhecer e reter seus empregados especialistas.

## DESENVOLVIMENTO

O programa se baseia na oferta de oportunidades de construção de uma carreira técnica a empregados que se destacam em suas áreas, possibilitando a eles atingir níveis na estrutura de cargos compatíveis com os da carreira de gestão. Com a iniciativa, os profissionais também podem ganhar visibilidade entre os experts da organização, expondo, utilizando e compartilhando conteúdos entre os especialistas da empresa.

## RESULTADOS

Por meio da análise de dados de documentos, relatórios e registros, além de depoimento de colaboradores da Carreira de Especialistas, a metodologia utilizada mostra que o objetivo do programa está sendo atingido e os empregados especialistas estão sendo valorizados e fidelizados.

- **RETENÇÃO DE PROFISSIONAIS TALENTOSOS;**
- **OFERTA DE CARREIRA ATRATIVA PARA ESPECIALISTAS;**
- **RECONHECIMENTO DOS COLABORADORES.**



Veja o case completo  
usando o QR Code

# CATEGORIA DESENVOLVIMENTO



14

Rogério Luiz Silva, team leader de Treinamento e Desenvolvimento da Vallourec;  
e Lucimar Almeida, gerente RH Global and Central Functions da Vallourec

**VALLOUREC**

STEP BY STEP



## JUSTIFICATIVA

A Vallourec, uma empresa que emprega cerca de 7.500 pessoas no Brasil, valoriza cada vez mais as soft skills (habilidades comportamentais) de seus colaboradores, reconhecendo seu impacto positivo nas relações de trabalho, no atendimento ao cliente e na cultura organizacional. Com isso em mente, a empresa lançou um treinamento inovador, chamado "Step by Step", que abrange principalmente essas habilidades.

## OBJETIVO

O treinamento visa capacitar os profissionais para trabalhar de acordo com a missão e os oito mantras da Vallourec, implementados no último trimestre de 2022. Utilizando a gamificação e o storytelling, ele cria uma estrutura envolvente e motivadora para que o colaborador simule uma situação de fábrica e vivencie, de forma realista, as demandas do ambiente empresarial. Além disso, os jogos incentivam a cooperação e a capacidade de tomar decisões estratégicas.

## DESENVOLVIMENTO

Baseado na experiência do novo vice-presidente da empresa, Rogério Silva, o jogo traz simulações para que o colaborador reflita sobre seu dia a dia, junto a colegas, clientes e acionistas. Com uma carga horária de oito horas e meia e a realização de atividades de mensuração da absorção do conteúdo, o trei-

namento aborda as restrições do ambiente empresarial, como orçamento, recursos e prazos, e destaca a importância do senso de observação e do bom senso para a obtenção de sucesso nas decisões tomadas.

## RESULTADOS

Os participantes responderam à avaliação de reação voluntariamente. Das 496 pessoas que fizeram o treinamento no primeiro semestre de 2023, 453 responderam ao questionário, o que representa uma adesão de aproximadamente 91,3%. Foi registrada a satisfação média geral de 4,8 em 5.

- **496 PARTICIPANTES DE DIFERENTES NÍVEIS HIERÁRQUICOS;**
- **114 GERENTES DE ÁREA E 126 COORDENADORES FORAM TREINADOS;**
- **MAIS DE 4.216 HORAS TOTAIS DE TREINAMENTO.**



Veja o case completo  
usando o QR Code

# CATEGORIA ESG



16

Anne Caroline Santana, gerente de Desenvolvimento de Pessoas e Comunicação Interna; Renata Salgado, assessora de Gestão de Pessoas; Flora Hilário Mendes Pereira, analista de Gestão de Pessoas; e Renan Carvalho, diretor de Pesquisa e Projetos da ABRH-MG

**CEMIG**

PROGRAMA DE APRENDIZAGEM  
CEMIG PARA ELETRICISTAS DE RDA:  
PESSOAS DO GÊNERO FEMININO E  
PARENTES DIRETOS DE PESSOAS QUE  
JÁ ESTIVERAM EM SITUAÇÃO DE RUA



## JUSTIFICATIVA

Ciente da sua responsabilidade de colaborar com a transformação social e cumprindo sua política de diversidade, a Cemig desenvolveu um novo formato para o Programa de Aprendizagem Industrial, focado na equidade de gênero e na inclusão de pessoas em situação de vulnerabilidade social.

## OBJETIVO

Seguindo a ótica da diversidade, a mudança do Programa de Aprendizagem Industrial contou com a formalização de parcerias com entidades que atendem a pessoas em situação de rua e com a criação de condições especiais que possibilitassem a adesão e a permanência dos jovens durante as atividades da formação.

## DESENVOLVIMENTO

A Cemig destinou 50% das vagas formais do curso para mulheres (50 vagas) e outras 20 vagas adicionais para jovens indicados pela Pastoral de Rua da capital mineira. No processo de seleção, além de provas, os candidatos foram submetidos a exames médicos e psicológicos específicos para a formação de eletricista de linhas e redes aéreas de distribuição de energia elétrica. Cada participante foi registrado como Aprendiz e recebeu pagamento, férias proporcionais e remuneradas, seguro de vida e vale-alimentação, além de ter tido o FGTS recolhido, de acordo com o tempo de serviço. Ainda foram entregues a eles os itens da bolsa de eletricista: ferramentas de trabalho, equipamentos de proteção individual e uniformes.

## RESULTADOS

Em sete meses de atividades, o Curso de Aprendizagem Industrial mostrou bons indicadores da integração entre os participantes. Nota-se um equilíbrio entre as habilidades práticas e teóricas dos jovens e um apoio mútuo para que todos alcançassem bons resultados: aqueles que apresentaram maior facilidade tornaram-se monitores e auxiliaram os colegas no processo de aprendizagem.

- **50% DO TOTAL DAS VAGAS DESTINADO A PESSOAS DO GÊNERO FEMININO;**
- **20 VAGAS DESTINADAS A PARENTES DIRETOS DE PESSOAS EM SITUAÇÃO DE RUA;**
- **12 MIL INSCRIÇÕES TOTAIS;**
- **MAIS DE 802 HORAS TOTAIS DE ATIVIDADES TEÓRICAS E PRÁTICAS.**



Veja o case completo  
usando o QR Code

# CATEGORIA ESG



18

Equipe do FavelaWare, composta por profissionais da Mundiale, Ânima Educação, Obras Sociais Pavonianas e Rede Transformar

**MUNDIALE**

PROJETO  
FAVELAWARE



## JUSTIFICATIVA

Acreditando que grandes talentos precisam de oportunidades para se desenvolver, a Mundiale idealizou uma iniciativa que pudesse oferecer um curso básico de Programação para jovens em situação de vulnerabilidade social.

## OBJETIVO

O FavelaWare foi idealizado e implantado em 2022 para dar a jovens moradores de comunidades de Belo Horizonte a oportunidade de capacitação em uma profissão com potencial de transformar sua realidade e a de suas famílias, de maneira consistente e duradoura.

## DESENVOLVIMENTO

Jovens de 17 a 22 anos, moradores das comunidades no entorno das Obras Sociais Pavonianas Padre Agnaldo foram os escolhidos para a primeira edição do FavelaWare. Oferecido em parceria com a Ânima Educação e as Obras Sociais Pavonianas Padre Agnaldo, o curso teve duração de 10 meses e 204 horas-aula, com lista de presença e acompanhamento pelos líderes do projeto na Mundiale. Além do conhecimento técnico em Programação, o curso promoveu o desenvolvimento de soft skills, estimulando os alunos a serem ainda mais conscientes de si, de suas capacidades e do seu papel na sociedade.

## RESULTADOS

O projeto contribuiu ativamente para a formação de jovens de comunidades de Belo Horizonte. Antes, o grupo não tinha a perspectiva

de trabalhar com Tecnologia e, depois, obteve a formação em Programação Básica. Todos os participantes receberam oportunidades de seguir com a sua atuação, fosse na equipe Tech da Mundiale, fosse como instrutor discente no Centro Universitário UNA - Unidade Cristiano Machado. O FavelaWare ganhou repercussão externa, sendo apresentado no evento Exposição Elementos 2023: Roda de conversa com os artistas da exposição.

- **13 JOVENS FORMADOS EM PROGRAMAÇÃO BÁSICA;**
- **6 PARTICIPANTES CONVIDADOS PARA UM PERÍODO DE TRÊS MESES DE EXPERIÊNCIA NA MUNDIALE;**
- **5 PARTICIPANTES EFETIVADOS NA EMPRESA COMO DEVELOPER SUPORT;**
- **7 PARTICIPANTES SE TORNARAM INSTRUTORES DISCENTES NO CENTRO UNIVERSITÁRIO UNA - UNIDADE CRISTIANO MACHADO.**



Veja o case completo usando o QR Code

# CATEGORIA ESG



20

Izabela Silva Freitas, analista de Compliance; Luciana Tameirão Caldeira de Araújo, superintendente de Governança, Planejamento e Auditoria; Gabriela Cristina de Araujo Lima, gerente de Governança Corporativa, Compliance e Cultura; Ana Luisa Gonçalves Pereira, assistente Administrativa; e Raphaela Stephanie da Silva Alves, analista de Compliance

## SANTA CASA

PROGRAMA DE  
DIVERSIDADE E INCLUSÃO  
SOB OS ASPECTOS SOCIAL  
E DE GOVERNANÇA DO ESG



## JUSTIFICATIVA

A criação de um ambiente diverso, inclusivo, respeitoso e seguro para todos os públicos da Santa Casa é uma das premissas do Planejamento Estratégico 21/25, que, em 2022, criou seu Programa de D&I para promover conversas e estimular a cultura da diversidade e inclusão em seu ambiente.

## OBJETIVO

Promover conversas e estimular a cultura da diversidade e inclusão na Santa Casa por meio da disseminação dos princípios de equidade, respeito e diversidade. Com um ambiente de trabalho saudável e seguro, a Santa Casa também busca promover a inovação e a criatividade entre seus profissionais e fortalecer sua imagem e reputação no mercado.

## DESENVOLVIMENTO

O Projeto de D&I cumpre as premissas estabelecidas no Planejamento Estratégico 21/25, no Programa de Compliance e Integridade e na Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável. De forma simultânea, a empresa estruturou ações, divulgou conteúdos, realizou palestras e treinamentos e definiu novas políticas para a atração e retenção de talentos diversos, além de reforçar o investimento no desenvolvimento da equipe para a formação de agentes da mudança.

## RESULTADOS

Em um ano, o projeto se transformou em Programa, com agenda institucional. Nesse período, foram realizadas diversas iniciativas: mais de 2.100 colaboradores treinados em D&I, mais de 1.200 colaboradores alcançados por palestras e rodas de conversa, mais de 60 encontros promovidos entre os grupos de afinidade e realização de uma pesquisa de Censo e Percepção em D&I para construção do diagnóstico situacional e definição do plano de ação. Com a conscientização, em menos de um ano, a empresa já identificou o aumento da notificação de casos de discriminação/preconceitos.

- INSTITUCIONALIZAÇÃO DO PROJETO, QUE SE TORNOU UM PROGRAMA CORPORATIVO;
- REALIZAÇÃO DE CENSO E PERCEPÇÃO EM D&I;
- MAIS DE 60 ENCONTROS DOS GRUPOS DE AFINIDADE;
- MAIS DE 2.100 COLABORADORES TREINADOS.



Veja o case completo  
usando o QR Code

# CATEGORIA EXCELÊNCIA ORGANIZACIONAL



22

Representantes da Anglo American: da esquerda para a direita, os analistas Desenho Organizacional RH Analytics Gilbert Cândido Lúcio e Paulo Henrique Caldeira; a gerente Remuneração e Desenho Organizacional, Leticia Oliveira Guimarães; a analista Desenho Organizacional RH Analytics Rebeca Dehaini; e o coordenador Desenho Organizacional RH Analytics, Leandro Ribeiro Alves de Oliveira

**ANGLO AMERICAN**

GESTÃO DE  
PESSOAS  
ORIENTADA  
TAMBÉM A DADOS



## JUSTIFICATIVA

Antes de 2021, vários indicadores eram monitorados e a Anglo American participava de pesquisas, mas havia uma dispersão nos níveis de construção, utilização e entendimento das informações. Isso evidenciou a necessidade de evoluir a maturidade em People Analytics e mudar a forma como o time de Recursos Humanos aplicava os dados em suas atividades.

## OBJETIVO

O principal objetivo era iniciar a jornada de People Analytics na empresa, promovendo uma cultura orientada a dados dentro da Diretoria de Pessoas e Organização, a princípio sem gerar custos.

## DESENVOLVIMENTO

A iniciativa começou em 2021 com algumas premissas fundamentais, como a não geração de custos no primeiro ano e o uso dos recursos já disponíveis. O apoio do Comitê Executivo foi crucial para garantir que o projeto se sustentasse ao longo do tempo. Foram implementadas várias ações, como o "Momento Analytics", um informe mensal para toda a diretoria, e a capacitação de profissionais em diferentes áreas para sustentar novos processos relacionados a People Analytics. O time responsável contava com quatro pessoas e se dedicava parcialmente a essas atividades.

## RESULTADOS

- Liderança no Projeto de Retenção, que utilizou uma abordagem exploratória de dados para entender as saídas de profissionais.
- Melhoria no tempo de resposta na coleta e disponibilização de dados.
- Popularização do tema de Analytics, com a criação de soluções pontuais para processos específicos.
- Expansão do conhecimento em People Analytics para cerca de 90 empregados, impactando aproximadamente 4 mil empregados e mais de 8 mil terceiros no Brasil.
- Institucionalização de um modelo padronizado de reuniões entre business partners de RH e áreas clientes, com foco na apresentação de dados e indicadores relevante.

- **90 EMPREGADOS CAPACITADOS EM PEOPLE ANALYTICS;**
- **4 MIL EMPREGADOS IMPACTADOS;**
- **8 MIL TERCEIROS IMPACTADOS.**



Veja o case completo  
usando o QR Code

# CATEGORIA EXCELÊNCIA ORGANIZACIONAL



24

Alexandra Lima, gerente de Recursos Humanos da AtkinsRéalis;  
e Mauricio Júnior, business partner

**ATKINSRÉALIS**

AQUI VOCÊ  
TEM VOZ!



## JUSTIFICATIVA

Em 2019, AtkinsReális sentiu a necessidade de promover uma jornada de transformação da gestão de Recursos Humanos, aprimorando práticas e contribuindo para que a empresa se destacasse no mercado, com diferencial competitivo e maior atratividade para talentos.

## OBJETIVO

Promover melhorias na gestão de RH, com revisão dos processos, aprimoramento dos benefícios oferecidos aos empregados e atração e retenção de talentos, principalmente por meio da escuta ativa.

## DESENVOLVIMENTO

O processo foi realizado durante dois anos, de 2020 a 2022. O primeiro passo foi priorizar a escuta ativa dos empregados. Entrevistas de desligamento com maior profundidade passaram a ser realizadas; o modelo de contratação foi reformulado; os contratos intermitentes foram encerrados; e a comunicação interna foi fortalecida. Houve a revisão dos processos de RH, com inovação nas atividades burocráticas; adoção de uma nova estratégia em programas de atração e retenção de talentos; e houve a revisão de cargos e salários, estabelecendo um projeto de carreira abrangente a todos os empregados.

## RESULTADOS

Mais de 500 empregados, celetistas e estagiários, foram beneficiados pelas iniciativas. Houve redução da rotatividade de pessoal, aumento da satisfação dos empregados na pesquisa interna VOX (95% em 2021 e 99% em 2022) e reconhecimento pela certificação Great Place To Work (GPTW) como a 21ª melhor empresa para se trabalhar em Minas Gerais na categoria de médias empresas.

- **500 EMPREGADOS ALCANÇADOS;**
- **99% DA EQUIPE SENTE-SE ORGULHOSA DE TRABALHAR NA EMPRESA;**
- **21ª MELHOR EMPRESA PARA SE TRABALHAR EM MINAS GERAIS (CATEGORIA DE MÉDIAS EMPRESAS).**



Veja o case completo  
usando o QR Code

# CATEGORIA EXCELÊNCIA ORGANIZACIONAL



26

Telma Santos, gerente Executiva de Pessoas; Fernanda Cotta, coordenadora da Saúde Corporativa; e Márcia Vasconcelos, supervisora da Operadora de Saúde da Rede Mater Dei de Saúde

REDE MATER DEI

PROGRAMA SAÚDE  
CORPORATIVA



## JUSTIFICATIVA

A Rede Mater Dei tinha a demanda de implantar um novo modelo de assistência à saúde para colaboradores e dependentes para otimizar a gestão de saúde e segurança do trabalho, contemplando indicadores de performance da sinistralidade ocupacional, benefícios previdenciários comuns e acidentários, absenteísmo e do Fator Acidentário de Prevenção (FAP).

## OBJETIVO

Implantar o Programa Saúde Corporativa para ampliar a atenção integrada para os colaboradores e seus dependentes.

## DESENVOLVIMENTO

A iniciativa começou em fevereiro de 2019, norteada pelos pilares de estruturação de linhas de cuidado de acordo com o perfil de saúde, inteligência em saúde com integração de dados, programas de saúde focado em população de risco aferido por meio do ROI, gestão de crônicos para reduzir eventos de alto custo em saúde e prontuário integrado e digital. Houve construção de uma estrutura física dedicada, formada por duas equipes de atenção primária à saúde. Paralelamente, iniciou-se a estruturação e integração de dados de absenteísmo, prontuário médico ocupacional/assistencial e dados de utilização da operadora. Em um segundo momento, foram estruturadas as linhas de cuidado, de acordo com o perfil de saúde da população assistida.

## RESULTADOS

A Autogestão tem aproximadamente 4.900 beneficiários e atingiu os seguintes resultados no ano de 2022: equipe da atenção primária com 84% de NPS; resolubilidade com média de 86%; sinistralidade de 52,18%; e 66% das consultas realizadas pela equipe de Atenção Primária à Saúde (APS).

- **4.900 BENEFICIÁRIOS;**
- **84% DE NPS;**
- **86% DE RESOLUBILIDADE COM MÉDIA;**
- **52,18% DE SINISTRALIDADE;**
- **66% DAS CONSULTAS VIA EQUIPE APS.**



Veja o case completo  
usando o QR Code

# CATEGORIA EXCELÊNCIA ORGANIZACIONAL



28

Rafaelle Freitas, especialista em Análise de Dados da A3Data; Gustavo Resende, líder Técnico de Ciência de Dados da A3Data; Tâmara Brandão, especialista do Setor de Análise de Produção da Rede Mater Dei de Saúde; Vinicius Souza, enfermeiro da Central de Remanejamento da Rede Mater Dei de Saúde; e Daniel Nicodemos, coordenador do Setor de Análise de Produção da Rede Mater Dei de Saúde

**REDE MATER DEI**

**PROJETO  
COM.PARTILHA**



## JUSTIFICATIVA

A gestão da enfermagem de hospitais é afetada diretamente por fatores como sazonalidade, absenteísmo e falta de previsibilidade da demanda de ocupação hospitalar. Para facilitar o direcionamento dos colaboradores e, ao mesmo tempo, evitar impactos à qualidade do atendimento e preservar a atenção às particularidades de cada paciente, a Rede Mater Dei criou o projeto Com.partilha, aplicando-o em três unidades.

## OBJETIVO

Unificar o acesso a dados (como capacidade de atendimento e habilidades de cada colaborador, quantidade de leitos, número de pacientes internados e equipe disponível no momento) via sistema e cruzar tais informações, permitindo o provisionamento da demanda para os 30 dias seguintes. Usando análise de regressão linear e ferramentas de deep learning, possibilitar que o gestor identifique, antecipadamente, os recursos necessários e as demandas de remanejamento, de modo a modernizar e dinamizar os procedimentos da área.

## DESENVOLVIMENTO

O projeto Com.partilha foi desenvolvido com base em estudos sobre a taxa de ocupação, na redefinição de processos e na escuta ativa das lideranças de enfermagem. Por meio da metodologia Discovery & Mapping, o roadmap do projeto foi construído, com definição clara dos passos a serem seguidos, marcos, datas e recursos, servindo de guia para orientar e acompanhar o progresso em direção aos objetivos esperados. Na primeira fase, a de desco-

berta, planejamento e plano estratégico, foram realizadas mais de 20 horas de entrevistas: 12 pessoas foram ouvidas em profundidade e 26 possíveis indicadores foram registrados.

## RESULTADOS

Com base na gestão dos dados coletados, foi construída uma solução tecnológica que permite aos gestores das equipes de Enfermagem antever as variáveis que impactam o seu time, facilitando a gestão e o provisionamento de trabalho. Com isso, já foi notada a redução do volume de horas extras das equipes de Enfermagem e uma melhor gestão no que tange aos profissionais e aos leitos disponíveis nas unidades do Santo Agostinho, Contorno e Betim/Contagem.

- **REDUÇÃO DO NÚMERO DE HORAS EXTRAS;**
- **ALOCAÇÃO CORRETA DE RECURSOS HUMANOS;**
- **PREVISIBILIDADE SOBRE A ABERTURA E/OU FECHAMENTO DE LEITOS.**



Veja o case completo  
usando o QR Code

## PROFISSIONAL-DESTAQUE



30

**VERA LÚCIA**

GERENTE-GERAL DE DESENVOLVIMENTO  
HUMANO ORGANIZACIONAL DA SAMARCO



Mineira de São Tiago, Vera Lúcia é psicóloga graduada pela Universidade Federal de São João Del-Rei e mestre em Administração pela PUC Minas, tendo títulos de especialista pela Fundação Dom Cabral e pela Insead Business School. Com 26 anos de carreira, 22 deles na Samarco, ela é apaixonada por temas que tratam de comportamento humano, saúde, bem-estar, diversidade, direitos humanos, sustentabilidade e cultura.

Vera liderou pautas estratégicas na Samarco, como a gestão da Cultura Organizacional, iniciada em 2006. Em 2015, ela teve participação ativa na gestão da crise decorrente do rompimento da Barragem de Fundão, coordenando a Frente de Assistência Psicossocial e apoiando empregados e atingidos. Sua força e experiência conduziram-na a olhar para o futuro e ressignificar a experiência a partir das lições aprendidas.

Em 2018, Vera passou a integrar um comitê executivo constituído para realizar o planejamento estratégico para a retomada gerencial da Samarco. Sua experiência foi fundamental para orientar as reflexões e decisões sobre a revisão da identidade organizacional da empresa. Desde então, ela tem atuado para garantir a estabilidade organizacional e o crescimento da Samarco.

Os resultados dos projetos e iniciativas sob sua liderança têm sido reconhecidos nacional e internacionalmente por diversas instituições. Por exemplo, por dois anos consecutivos Vera recebeu o título de RH Mais Admirado da Região Sudeste – MG, concedido pelo Grupo Gestão RH. Além disso, atuando em parceria com o time executivo e as demais lideranças da Samarco, Vera e sua equipe têm contribuído para a geração de resultados de alto impacto para a empre-

sa. As práticas de gestão de pessoas, aliadas à atuação das lideranças, têm assegurado à empresa altos níveis de engajamento dos times.

Desde que retomou a realização da Pesquisa de Clima Organizacional, em 2021, a Samarco tem sido reconhecida de forma recorrente pela Fundação Instituto de Administração (FIA) e pelo UOL como um Lugar Incrível para Trabalhar, ficando no 1º lugar entre organizações dos setores de Mineração, Metalurgia e Siderurgia em 2021, 2022 e 2023 e 3º lugar no ranking nacional das empresas de grande porte em 2023. Isso sem falar nos diversos projetos reconhecidos externamente por várias instituições, inclusive em edições anteriores do Prêmio Ser Humano nos estados de Minas Gerais e Espírito Santo.

Mas a ação e a influência de Vera não se restringem ao contexto da Samarco: ela tem se tornado protagonista na comunidade dos profissionais de Recursos Humanos, promovendo e ampliando debates sobre temas de extrema relevância para o contexto atual, como cultura organizacional, saúde mental, direitos humanos e DE&I. E, sobre este último tema, Vera fala com propriedade: dois anos após o lançamento, o Programa de DE&I da Samarco tem obtido resultados significativos quanto à inclusão da mulher na mineração e à qualidade do ambiente interno percebido pelos grupos minorizados.

Vera tem contribuído com outras instituições, atuando como conselheira da Valia Previdência, da Cooperativa de Crédito dos Empregados da Samarco (Credisam) e da ABRH-MG, além de ser professora convidada da Fundação Dom Cabral. Sua visão de mundo e experiência já impactaram mais de 14 mil pessoas que a acompanham nas redes sociais.

# EMPRESÁRIO-DESTAQUE



32

Léo Paixão e sua esposa, Taís Civitarese, junto a Leandro Pinho, presidente da ARH-MG

## LEO PAIXÃO

CHEF GASTRONÔMICO E EMPRESÁRIO



Leonardo José Paixão Dias é um chef de cozinha e empresário, casado com a médica Taís Civitarese e pai de dois filhos. Leo, como é conhecido, formou-se em Medicina pela Universidade Federal de Minas Gerais, em 2006. No ano de 2009, mudou-se para Paris e, em 2010, graduou-se em Gastronomia Francesa pela Escola Superior de Gastronomia Francesa - Ferrandi. Em Belo Horizonte, chefiou o restaurante Taste Vin até 2012 e, em 2013, abriu o restaurante Glouton, como chef e proprietário. Logo depois, inaugurou o Nicolau Bar da Esquina, o Ninita e o Nico Sanduíches, sendo também sócio do Mina Jazz Bar. Como jurado do programa “Mestre do Sabor”, da Rede Globo, Leo é a “cara” da nova cozinha mineira.

Leo Paixão tem trabalhado no resgate de uma cozinha caseira de afeto, mesclando a alta gastronomia francesa com tradicional cozinha mineira. O resultado é uma culinária precisa e sofisticada, com base nos sabores do fogão a

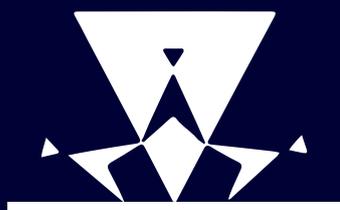
lenha das roças de Minas, adorada tanto por clientes quanto pela crítica especializada. Prova disso é que Leo é, atualmente, o chef mineiro mais celebrado e reconhecido, tendo recebido os prêmios mais importantes da gastronomia: Chef do Ano Prazeres da Mesa, 50 Best Discovery America Latina, Chef Revelação Guia 4 Rodas, Chef do Ano da revista Veja por sete anos consecutivos, Chef Hors Concours Revista Encontro, além de dezenas premiações regionais.

E Leo tem se dedicado à causa social: assinou o curso técnico em Gastronomia do Instituto de Hospitalidade e Artes Culinárias (INHAC), uma oportunidade de qualificação profissional gratuita, destinada a jovens em situação de vulnerabilidade social de Belo Horizonte.

O empresário de sucesso, que leva a gastronomia mineira para o mundo, foi reconhecido com o Prêmio Ser Humano de Destaque Empresarial.







PRÊMIO **SER**  
HUMANO