

APRESENTAÇÃO

Razão Social: Log-In Logística Intermodal S/A

Ramo de Atividade: Transportes e Logística

Ano de Fundação: 2007

Endereço completo da Matriz: Rua do Passeio, 78, sala 1201 – Centro – Rio de Janeiro/RJ – CEP: 20021-290

Responsável pela inscrição: Daniele Trindade Medeiros (Analista de Recursos Humanos Sênior)

Número de Empregados: 1.086

Descrição da atividade da Log-In:

A Log-In oferece as melhores soluções logísticas para a movimentação de mercadorias em contêiner utilizando a navegação, complementada por transporte rodoviário, no Brasil e Mercosul. Temos ainda terminais que operam os mais variados tipos de cargas e abastecem indústrias no Brasil e exterior, contribuindo para o desenvolvimento econômico do país. Nosso time é feito de pessoas apaixonadas por cuidar da logística dos clientes de forma perene e sustentável. Estamos em constante movimento. Acreditamos na diversidade para construção de um ambiente de trabalho plural, formado por pessoas que contribuam com o nosso propósito de promover cada vez mais a inclusão e a inovação.

A base do Jeito Log-In é a sua missão, visão, valores e competências institucionais. São pautados por nosso propósito, que é “Fazer da logística marítima integrada um impulsionador do desenvolvimento sustentável através da nossa gente.”. Essas são as diretrizes para orientarmos nosso comportamento e nosso “jeito de ser”. Dessa maneira, todos os nossos processos são desenvolvidos para o atingimento dos melhores resultados e do plano estratégico. Somos uma companhia que já passou por grandes acontecimentos - sejam bons ou ruins - e hoje nos consideramos uma empresa forte e focada em superação de desafios e em resultados rentáveis, sem perder, porém, o foco na nossa gente.

MISSÃO: “Oferecer serviços de navegação de cabotagem e movimentação portuária que gerem relações rentáveis de longo prazo e contribuam para aumentar a competitividade do Brasil. ”

VISÃO: “Ser a empresa mais admirada e rentável na logística integrada à navegação, conectando por mar o Brasil e o Mercosul. ”

VALORES: Foco no Resultado, Segurança, Atitude de Dono, Espírito de Equipe, Cliente no Centro e Simplicidade.

TÍTULO E RESUMO DO CASE

Título: Da sobrevivência ao Ranking das Melhores – Como a Log-In transformou seu Clima Organizacional em 5 anos.

Em 2016, a Log-In enfrentou momentos difíceis com uma crise de grandes proporções. Porém, consideramos que esse foi um divisor de águas para a companhia, uma vez que assim, conseguimos enfrentar grandes tempestades, fazendo um *turnaround* em nossa rota.

Grandes desafios vieram com a fase de *turnaround* da Log-In, fase que chamamos de “*sobrevivência*”. Se fez necessária naquele momento uma transformação profunda na cultura da companhia, focando sempre nas nossas pessoas.

A partir desse acontecimento, houve uma significativa mudança de pensamento e surgiu um propósito de ser e de existir. Aprendemos a ter o nosso jeito único, que busca sempre ser melhor. Partindo da nossa preocupação com o nosso bem mais valioso, que são as pessoas, criamos os Valores da Log-In e construímos um vínculo forte de confiança, respeito e transparência com todo o nosso time.

Essa mudança de *mindset* nos trouxe a necessidade, que já era latente, de direcionarmos o foco para a jornada do colaborador, embora a Log-In já tivesse 11 anos de existência na época. Então, no ano de 2018 criamos a Diretora de Gente, Cultura e Transformação Digital e passamos a investigar, analisar e conduzir ações focadas na melhoria do clima da organização, entre muitas outras ações de gestão de pessoas estruturantes para a nossa cultura.

O que torna a Log-In única é o nosso jeito de ser. Somos uma empresa que tem em nossa essência toda a trajetória que nos fez chegar onde estamos hoje. Reconhecemos sempre nossos acertos e erros e o nosso grande diferencial é acreditar que só conseguimos vencer os desafios e desbravar novos mares com a união da nossa gente em prol de um único objetivo.

Por isso, reconhecemos a importância de um excelente clima organizacional e trabalhamos, desde a primeira pesquisa de clima realizada no final de 2017, para fortalecer o engajamento dos nossos colaboradores através de políticas, processos, práticas e comportamentos que possibilitem a transformação do nosso ambiente de trabalho, nos tornando, cada vez mais, uma excelente empresa para trabalhar.

Com isso, os resultados vieram e, em 2023, chegamos ao Ranking GPTW das melhores empresas para trabalhar no Rio de Janeiro, ficando em 14º lugar entre 155 empresas certificadas no Estado. Além disso, estamos na expectativa pela entrada no Ranking GPTW das melhores empresas para trabalhar no Espírito Santo, localidade chave da Log-In por contar com o Terminal de Vila Velha, em que 1/3 dos nossos colaboradores atuam, pelo segundo ano consecutivo.

INTRODUÇÃO

“Ser uma empresa melhor tem o nosso jeito”. Não é à toa que o slogan criado pela área de Comunicação para as ações de clima na Log-In esteja tão conectado à nossa cultura.

O período de “sobrevivência” pelo qual a Log-In passou em 2016 nos trouxe dores e aprendizados que nos tornaram fortes e com uma mentalidade de crescimento imbatível. Para a Log-In, cada pessoa que faz parte da companhia tem um papel especial no desenvolvimento do nosso trabalho e no nosso propósito. Depois de toda a reestruturação pela qual a companhia passou, foram as pessoas que nos deram sustentação e confiança para atravessar por todos os desafios e assim, seguirmos firmes rumo ao crescimento e estabilidade. Por isso, tudo o que fazemos hoje é focado no bem-estar da nossa gente, impulsionado o conhecimento de todos em prol de uma carreira próspera.

No momento crucial de reestruturação, a preocupação com o clima e o engajamento dos colaboradores foi enorme. Por conta disso, a primeira pesquisa de clima e cultura da Log-In foi lançada em parceria com a consultoria Falconi, trazendo insumos importantes para um trabalho conjunto. A formação dos Times de Trabalho, *Squads* focados nos resultados críticos encontrados na pesquisa, foi um grande destaque na época e teve seus resultados percebidos por toda a organização. Além disso, a criação dos “Encontros com a Gente”, que consistia na formação de grupos focais de escuta, trouxe para nós mais uma oportunidade de conhecer as dores dos colaboradores e tratá-las. Desde então, monitorar o clima e trabalhar pontos de melhoria se tornou fundamental na companhia.

A partir de 2018, com a criação da Diretoria de Gente, Cultura e Transformação Digital, tivemos a oportunidade de estruturar diversas frentes para pessoas, como o programa de desenvolvimento de líderes; o processo de avaliação de desempenho com conexão com o ciclo de mérito da empresa; programas de porta de entrada como de Estágio, Aprendizes e Trainees; processos mais estruturados de treinamento e desenvolvimento; fortalecimento da nossa cultura; melhorias na comunicação e ações voltadas para a construção de um modelo de gestão baseado em metas, entre outros projetos. Essas iniciativas, além de necessárias ao bom funcionamento dos processos de gestão de pessoas da companhia, também visou a melhoria da percepção dos colaboradores no que tangia ao seu desenvolvimento, ambiente e infraestrutura, pontos também considerados possíveis oportunidades de melhoria na época. Assim, pouco a pouco, a estrutura de Gente na Log-In foi se tornando mais organizada e aumentou visivelmente o engajamento dos colaboradores.

Nossa rota parecia limpa e clara, até chegar o ano de 2020 e nos depararmos com a pandemia do Covid-19. Novos desafios vieram, e criamos um comitê de crise para tratarmos sobre o tema. Lançamos uma pesquisa de clima voltada exclusivamente para a percepção dos colaboradores sobre o momento e lançamos ações que os auxiliariam a passar pelo período tão difícil – novamente – tais como o *Viva Bem*, projeto criado para fomentar o cuidado da segurança física e psicológica dos colaboradores. Esse projeto foi tão bem-sucedido, que se tornou um trabalho recorrente, e não apenas focado na pandemia.

Em parceria com uma consultoria externa, criamos, além dos “Encontros com a Gente”, grupos focais de escuta para que os colaboradores pudessem se expressar e assim, conseguíssemos ainda mais insumos para o trabalho. E, ao final de 2020, fizemos uma checagem de clima com os colaboradores, com excelentes resultados. Alcançamos uma favorabilidade de 90%, com uma adesão de 80% de colaboradores.

Com essa trajetória e resultados, em 2021 nos sentimos prontos para participarmos pela primeira vez da pesquisa de clima do GPTW – *Great Place to Work* – que investiga a percepção dos colaboradores conforme as 5 dimensões: Credibilidade, Respeito, Imparcialidade, Orgulho e Camaradagem. Logo no primeiro ano de pesquisa, alcançamos a Certificação com um índice geral de confiança de 79 e adesão de 59% dos colaboradores.

O resultado de 2021 nos trouxe muitos insumos para a criação de um plano de ação focado na melhoria contínua dos nossos processos. Durante todo o ano de 2022, realizamos ações – focais e corporativas – para gerarmos valor aos colaboradores e, como consequência, aumentar nossos índices de acordo com a metodologia do GPTW. Assim, na pesquisa realizada em 2022, tivemos o aumento de 8 pontos em nosso índice médio de confiança, feito raro de ocorrer nas empresas no intervalo de apenas um ano de trabalho.

Esse resultado nos trouxe, ainda, a colocação de 14º lugar entre as Melhores Empresas para Trabalhar no Rio de Janeiro logo em nosso segundo ano de pesquisa. Esse resultado mostra que todo o nosso trabalho gerou resultados reais na melhoria da percepção dos colaboradores, e nos motiva a trabalhar cada vez mais em prol do nosso clima!

A seguir, apontaremos de forma mais detalhada as ações realizadas nesses últimos cinco anos de foco total na nossa gente.

PERÍODO DE SOBREVIVÊNCIA

- **PESQUISA DE CLIMA E CULTURA (2017)**

Em novembro de 2017, com o objetivo de compreender a percepção dos colaboradores sobre o clima e a cultura da Log-In durante o período de sobrevivência, foi lançada uma pesquisa para toda a companhia, cujos resultados quantitativos foram aprofundados em grupos focais de escuta, trazendo também um viés qualitativo à pesquisa e possibilitando que ações de tratamento das lacunas encontradas fossem trabalhadas.

Essa iniciativa também possibilitou a criação do clima e cultura desejados na organização, com base nos Valores Organizacionais da época, e, conseqüentemente, planos de ação e indicadores de resultados foram criados para que chegássemos a esse ideal.

A pesquisa teve adesão de 90%, sendo que 825 pessoas eram elegíveis a respondê-la, ou seja, 742 pessoas responderam à pesquisa, o que nos deu uma grande fidedignidade em relação à percepção coletiva do nosso time.

O resultado de favorabilidade, porcentagem média de respostas positivas às afirmativas da pesquisa (“Sempre”; “Quase Sempre”) foi de 60,8%.

Para todas as afirmativas a favorabilidade pôde ser medida e consolidada para níveis de análise superiores (Hierarquia de necessidades de Maslow, localidade, área, tempo de casa, etc.). Tal quantificação permitiu a comparação das respostas às diversas questões em bases comparáveis para priorização dos focos de atuação.

As análises dos dados levantados foram inputs para a elaboração do plano de ação que teve como objetivo minimizar os pontos críticos e manter e/ou maximizar os pontos positivos visando melhorar o nível de engajamento.

- **TIMES DE TRABALHO (2018/2019)**

Após a análise de dados provenientes da pesquisa e dos grupos focais, foram formados cinco times de trabalho para que todos os pontos de melhoria fossem trabalhados em um plano de ação co-construído com seus membros. Houve, em primeiro lugar, uma capacitação desses grupos, em que estes puderam debruçar sobre os resultados da pesquisa, definição de papéis e responsabilidades e, finalmente, a criação dos planos de ação.

Com a temática semelhante ao futebol, cada time de trabalho teve seu escudo próprio, e cada líder do time, chamado “Técnico”, controlava as demandas e organizava a realização das ações, chamadas de “Plano Tático”.

Em linhas gerais, as cerca de 100 ações estavam voltadas para a construção de processos de gestão de pessoas, ações de reconhecimento, melhorias nos processos de comunicação, ações de treinamento e desenvolvimento, mapeamento de processos de trabalho e melhoria na infraestrutura geral para a realização do trabalho, tanto em terra quanto no mar. Por se tratar de um primeiro projeto voltado para o tema, muitas das ações foram estruturantes, auxiliando no fortalecimento da nossa cultura

e dando suporte ao momento de grande mudança pelo qual a companhia estava passando.

Esse projeto perdurou por todo o ano de 2018 e também em 2019.



- **PULSO DE CLIMA (2019)**

Em agosto de 2019, a fim de checarmos o resultado do trabalho realizado após a pesquisa de clima e cultura, lançamos um pulso com 20 questões, em formato online, para todos os colaboradores da Log-In. O foco foi nos temas de Liderança, Colaboração, Processos, Jornada de Trabalho e Orgulho de Pertencer.

Tivemos uma adesão de 73% a esse pulso, com resultado de favorabilidade de 69,7%, um aumento de 8,9% em relação à pesquisa anterior.

Esse resultado foi importante para compreendermos que estávamos no caminho certo, porém, nos mostrou que era fundamental continuar o trabalho, aprimorando ações e criando novas iniciativas que engajassem ainda mais nossos colaboradores.

- **PESQUISA DE CLIMA – COVID 19 (2020)**

Com a chegada da pandemia ao Brasil, precisamos atuar com ainda mais força no cuidado com as nossas pessoas. Além de nos movimentarmos rapidamente para que o time corporativo ficasse em casa, trabalhando pela primeira vez na história da Log-In em *home office*, o que nos levou a uma reviravolta em nossa infraestrutura de tecnologia, nossa operação não podia parar.

Os cuidados com a integridade física dos nossos colaboradores da operação, que já eram nossa prioridade, se tornaram nossa maior missão a partir de 2020. E para que tivéssemos a ideia do impacto que o “novo normal” causou em nossas pessoas, lançamos, no início de abril de 2020, um pulso voltado exclusivamente para os sentimentos das pessoas em relação à pandemia.

O pulso foi construído com base nos pilares: visão geral sobre os sentimentos dos colaboradores sobre a pandemia; percepções sobre a rotina, percepção dos líderes (perguntas exclusivas); e suporte, infraestrutura e comunicação na Log-In no período. Os públicos foram divididos entre profissionais em *home office*, profissionais da operação, que permaneceram trabalhando de forma presencial, e líderes. Cada público recebeu um formulário distinto, com perguntas comuns a todos, e perguntas específicas para cada realidade.

Além disso, lançamos uma pergunta aberta para que pudessem se expressar livremente e fazer apontamentos, sugestões e apontarem suas dúvidas, sendo o caso.

Com 37,2% de adesão, a pesquisa nos trouxe pontos importantes como a necessidade de focarmos no equilíbrio emocional dos colaboradores, que obviamente tinham medo da contaminação e da incerteza que a pandemia causou em todos. Felizmente, o bom relacionamento com gestores se manteve o mesmo, e a percepção de qualidade na infraestrutura para o trabalho foi o grande destaque da pesquisa.

• AÇÕES DE CLIMA NA PANDEMIA

Entre as ações criadas após o mapeamento da percepção dos colaboradores sobre o Covid, e por força da pandemia, podemos citar a criação do Comitê de Crise, que contava com um grupo multidisciplinar focado em atuar para minimizar os impactos da pandemia, tratar questões diversas que trouxessem quaisquer impactos às nossas pessoas, além de prevenir contaminações, mantendo a saúde de todos em dia.

Vale ressaltar que uma das premissas da Log-In foi a de manter todos os empregos, sem diminuição da carga horária de trabalho e consequentemente, da remuneração dos colaboradores.

Além disso, foi remodelado o projeto Viva Bem, que era focado na saúde geral do colaborador. Esse projeto, que teve altíssima aceitação e se tornou parte definitiva das nossas ações para pessoas, focou no equilíbrio emocional, com ações educativas e palestras, além de ações de acompanhamento, como o “Momento Terapêutico” e a disponibilização de profissionais de Psicologia para atendimento sob demanda.

Atendendo ao público que ficou em casa, lançamos uma série de encontros e palestras online para nos mantermos próximos e auxiliar na adaptação do novo formato de trabalho. Nossos líderes foram capacitados e acompanhados para que pudessem lidar com a nova realidade da melhor maneira possível, não deixando de lado a liderança humanizada no dia a dia.

Um novo projeto de escuta foi criado, e inúmeras rodadas de escuta com grupos de todas as áreas foram realizadas para captar e analisar as percepções dos colaboradores sobre o clima na organização, e assim, criarmos novas ações de melhoria. Nossas sete diretorias foram impactadas pelo trabalho, e cerca de 200 pessoas foram ouvidas.

Mesmo em período adverso, no final do ano de 2020 saímos oficialmente do período de sobrevivência da Log-In e atingimos finalmente o patamar de crescimento. Com isso, e após os resultados das nossas investigações sobre o clima na companhia, nos sentimos aptos a abraçarmos o desafio de participarmos da pesquisa do GPTW – *Great Place to Work*.

PERÍODO DE CRESCIMENTO

- **1ª PESQUISA DE CLIMA GREAT PLACE TO WORK (2021)**

De acordo com Bush:

“Os nossos 30 anos de pesquisas nos mostram que um *Great Place to Work* é aquele em que os funcionários confiam nas pessoas com as quais eles trabalham e gostam de trabalhar com elas.” (Bush, 2018, p.25)

É dessa maneira que a Log-In escolheu medir e analisar o clima organizacional a partir do ano de 2021. Estávamos em pleno período de crescimento, com ações fortes e consistentes em toda a organização, e atingir novos patamares fazia sentido também quando se tratava da percepção dos nossos colaboradores.

A metodologia da pesquisa do GPTW é diretamente ligada à maneira como o colaborador percebe sua realidade na companhia, através de cinco dimensões.

Essas dimensões nos mostram como o colaborador se sente em sua relação com seu líder (Credibilidade, Respeito e Imparcialidade), com seu trabalho (Orgulho) e com seus colegas de trabalho (Camaradagem), colocando o colaborador no centro da dinâmica.



Cada dimensão conta com afirmativas específicas que investigam essa percepção. A dimensão Credibilidade nos mostra se o colaborador sente que a empresa é verdadeira com ele; o Respeito investiga se o colaborador se sente respeitado como profissional e ser humano; a dimensão Imparcialidade analisa se o colaborador percebe que as decisões sobre pessoas são feitas sem favoritismo; o Orgulho mostra se o colaborador sente orgulho de trabalhar na empresa e das suas atribuições; e a Camaradagem verifica se o colaborador sente que seu relacionamento com colegas é amistoso e colaborativo.

A pesquisa de clima do GPTW conta com cerca de 60 afirmativas. Os colaboradores devem marcar cada uma das afirmativas conforme a Escala de Likert (1- Nunca é verdade; 2- Na maioria das vezes não é verdade; 3- Às vezes é verdade, às vezes não; 4- Na maioria das vezes é verdade; 5- Sempre é verdade) em dois

aspectos: Visão Área, que está relacionada à área a qual o colaborador pertence e ao seu gestor imediato; e Visão Empresa, que está relacionada à sua percepção geral sobre a companhia.

O colaborador também tem a possibilidade de responder questões discursivas que traduz sua visão sobre a empresa. As perguntas são:

- O que torna a Log-In um excelente lugar para trabalhar?
- O que precisa ser melhorado na Log-In?
- Defina a Log-In em uma palavra:
- Se a Log-In fosse uma pessoa, o que você diria a ela?

Realizamos a pesquisa entre setembro e outubro de 2021, e tivemos um Trust Index (favorabilidade) de média 79, com uma adesão de 59% de colaboradores respondentes, além do e-NPS (*employee Net Promoter Score*) de 57. Já o recorte da pesquisa atrelado apenas ao Terminal de Vila Velha, que conta com cerca de um terço dos nossos colaboradores, teve um Trust Index de 85, o que nos possibilitou a concorrer ao Ranking Regional das Melhores Empresas para Trabalhar no Espírito Santo – e que, no ano seguinte, nos colocou no 5º lugar das melhores empresas médias daquele Estado.

Analisando os resultados que tivemos, a dimensão Orgulho foi o grande destaque, alcançando uma média 83 em Visão Empresa e 87 em Visão Área. Por outro lado, como oportunidades de melhoria, podemos apontar as dimensões de Respeito (75 em Visão Empresa e 77 em Visão Área) e Imparcialidade (77 em Visão Empresa e 78 em Visão Área).

• WORKSHOPS DE PLANOS DE AÇÃO (2021/2022)

A primeira iniciativa que tivemos para tratar os pontos de melhoria encontrados na pesquisa foi a realização dos Workshops de Planos de Ação com toda a liderança da Log-In. Consideramos que nossos líderes são os principais disseminadores da nossa cultura e os responsáveis diretos pelo direcionamento da companhia.

Segundo Michael C. Bush, CEO do GPTW (2018, p.34) “Líderes que se comprometem a construir um Great Place to Work For All têm o poder de reparar e fortalecer vínculos sociais, melhorar vidas e elevar o espírito humano”. Dessa maneira, são os líderes as referências e principais instrumentos para a melhoria da percepção da experiência do colaborador e do nosso Clima.

Cada líder se reuniu com seus times para compartilhar os resultados de sua área e realizar uma atividade prévia com o objetivo de envolver os times nas sugestões de ações para melhoria do nosso clima.

Posteriormente, cada uma das nossas sete diretorias teve workshops para suas lideranças analisarem os pontos de melhoria das áreas e criarem planos de ação para as respectivas tratativas. Os encontros aconteceram com o intermédio do GPTW e houve a oportunidade de discutirmos os pontos de melhoria encontrados e investigarmos a causa raiz desses pontos de melhoria – utilizando a técnica dos 5 Porquês, idealizada na década de 50 por Taiichi Ohno, Engenheiro da Toyota.

O passo seguinte foi a realização de um *brainstorming* com possíveis ações de melhoria, e uma priorização dessas ações de acordo com a possibilidade de implementação e geração de Valor para os colaboradores. Assim, trouxemos simplicidade e maior possibilidade da prática real dessas ações nos seis meses seguintes.

Como resultado, tivemos 80 líderes envolvidos nesse processo e cerca de 50 ações criadas, com acompanhamento mensal sob responsabilidade da Consultoria Interna da companhia. As ações estavam voltadas para a melhoria da comunicação nas áreas, reconhecimento, recursos (equipamentos) e celebração de acontecimentos especiais.

• SQUAD DE CLIMA (2022)

Uma vez que as ações das áreas estavam em andamento, sentimos a necessidade de tratar pontos de melhoria corporativos, ou seja, focados nos resultados de *Visão Empresa* – que fossem comuns a todos – e para isso criamos um *Squad* de Clima, cujos membros se candidataram e passaram por uma seleção de maneira a tornarmos esse grupo o mais diverso possível. Contamos com profissionais de todas as diretorias, com cargos, idades, gêneros e tempo de casa variados. Assim, conseguimos alcançar pensamentos e ideias em todas as esferas da companhia.

O *Squad* passou por uma capacitação para a compreensão acerca de seus papéis e responsabilidades e também participou de um Workshop de Plano de Ação, dessa vez com visão geral dos resultados. Ao longo do ano, então, ficaram responsáveis por ações voltadas para o fomento da cultura de feedback, melhoria da infraestrutura de tecnologia nos sites operacionais e em questões voltadas para o pacote de remuneração, cuja política estava em processo de criação.

Além disso, o *Squad* também transitava entre as áreas para captar possíveis demandas e tratar em conjunto com as áreas responsáveis pelos processos atrelados.

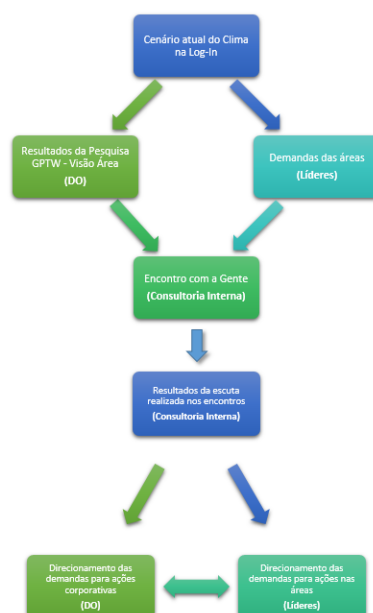


Squad de Clima (2022)

• ENCONTROS COM A GENTE (2021/ATUAL)

Desde a criação da Diretoria de Gente, em 2018, e a priorização dos temas de Clima na Log-In, os “Encontros com a Gente” começou a acontecer. Esse é um processo interno de escuta aos colaboradores, que começou sendo realizado pela própria Diretora de Gente, Andrea Simões, e com o tempo foi tomando corpo e se tornando cada vez mais formal. A partir de 2021, contudo, esse trabalho passou a ser encabeçado pela Consultoria Interna, que se aproximou ainda mais dos colaboradores para a realização de escutas focais nas áreas e possíveis ações de melhoria de processos e relações.

Atualmente, os resultados das pesquisas do GPTW são utilizados nas reuniões, conforme fluxo abaixo. Assim, compreendemos mais a fundo as origens da percepção dos times, podendo corrigir o que incomoda e minimizar as dores que por ventura apareçam.



Encontros com a Gente – Fluxo

• AÇÕES CORPORATIVAS (2022)

Ações para colaboradores marítimos

Após notarmos, nos resultados da pesquisa do GPTW de 2021, que os colaboradores marítimos tinham um Trust Index mais crítico do que os dos colaboradores de terminais e corporativos, realizamos uma série de ações de melhoria da percepção de sua experiência. Entre as ações, estão reajustes salariais, contratação de turma extra para um maior equilíbrio da carga de trabalho, ações de melhoria na comunicação, entre outras.

- **RANKING DAS MELHORES DO ESPÍRITO SANTO (2022)**

O Terminal de Vila Velha/ES conta com 400 dos cerca de 1000 colaboradores que fazem parte da Log-In. É uma localidade de importância única em relação aos nossos negócios, resultados e pessoas, que possui energia e dinâmica únicas na nossa organização. Seus colaboradores são extremamente engajados e o orgulho de fazerem parte da Log-In saltam aos olhos. Por isso, não foi à toa que, em 2021, o TVV atingiu um Trust Index na pesquisa do GPTW de 85, o que nos deu o 5º lugar no Ranking das Melhores Empresas para Trabalhar no Espírito Santo.

Após as ações realizadas em 2022 e o resultado de 89 na última pesquisa, estamos esperançosos sobre entrar novamente no Ranking em 2023. O resultado sairá em setembro.

- **2ª PESQUISA DE CLIMA GREAT PLACE TO WORK (2022)**

Após o resultado da pesquisa de 2021 e as ações realizadas durante todo o ano, participamos novamente da pesquisa do GPTW em setembro de 2022. Tivemos uma adesão um pouco menor – de 53% de respondentes – e um resultado final incrível. Tivemos um aumento de 8 pontos no *Trust Index*, atingindo o score de 87. Em relação ao e-NPS (employee Net Promoter Score), passamos de 57 a 76. Isso significou para nós que a atenção ao clima organizacional e o caminho focado em melhorias que foi traçado desde 2018 foi o melhor possível.

Mais uma vez, as dimensões de Orgulho (91) e Camaradagem (89) foram destaques, com aumento de favorabilidade de 8 e 10 pontos, respectivamente. As demais dimensões também tiveram crescimento significativo, tendo Respeito (86) um aumento de 9 pontos; Credibilidade (87), 10 pontos; e Imparcialidade (84), 7 pontos.

Esse resultado foi motivo de muita celebração na Log-In, mas não perdemos de vista a melhoria contínua dos nossos processos.

- **WORKSHOPS DE PLANOS DE AÇÃO (2022/2023)**

Embora nosso resultado tenha sido muito bom, mantivemos a postura de buscar sempre sermos melhores. Em 2023, realizamos novamente os Workshops de Planos de Ação em todas as Diretorias, dessa vez conduzindo o trabalho internamente. Tivemos trocas excelentes e desenhamos o plano focado nos temas de comunicação, gestão de rotinas e distribuição de tarefas, imparcialidade nas decisões, reconhecimento e celebração. Mais uma vez, cerca de 80 líderes participaram dos encontros e 60 ações foram criadas para serem realizadas ao longo do ano de 2023. Dessas ações, 32% já foram concluídas e 62% estão em andamento.

- **AÇÕES CORPORATIVAS (2023)**

- Ação sobre Reconhecimento

Para compreendermos a afirmativa da *pesquisa* “*Todos aqui têm a oportunidade de receber um reconhecimento especial*” no ponto de vista do colaborador, lançamos

uma pesquisa sobre Reconhecimento, em que o colaborador pôde nos contar um pouco de sua percepção sobre o tema e ranquear exemplos de reconhecimento de sua preferência. Tivemos uma adesão de 38% de respostas (420 colaboradores) e com os resultados dessa pesquisa, iremos construir um grande guarda-chuva de processos de reconhecimento, que já existem, porém de forma pulverizada na companhia. Além disso, estamos realizando benchmarkings internos com líderes que tiveram excelentes resultados nessa afirmativa, para assim, encontramos possibilidade de tornar corporativas algumas ações que ocorrem apenas em algumas áreas.

Jeito Log-In de Liderar

Por conta da necessidade de nos comunicarmos melhor, trouxemos como tema do ano de 2023 do nosso programa de desenvolvimento de líderes, o Líder Comunicador, para que nossas lideranças se sintam empoderadas e assumam cada vez mais em sua rotina de gestão de pessoas o papel de principal canal de comunicação da Log-In. Embora os workshops já tenham acontecido para Gerentes e Coordenadores, o trabalho será contínuo, com instrumentalização e rodas de conversa com os líderes para auxiliarmos em seu amadurecimento sobre o tema.

Ações de Diversidade

Cada vez mais, a Diversidade tem se tornado assunto comum na Log-In. Nosso objetivo de nos tornarmos *For All* em essência tem trazido fortes mudanças culturais, com ações em prol de um melhor posicionamento de todos. Nos últimos anos, nossos processos de ESG têm crescido significativamente, trazendo ações de equidade e responsabilidade social em nosso dia a dia. Acreditamos que esse é um tema que ainda irá crescer na Log-In nos próximos anos e estamos empenhados em trabalhar.

• RANKING DAS MELHORES DO RIO DE JANEIRO (2023)

O resultado incrível que atingimos em 2022, com o *Trust Index* de 87e as práticas culturais cada vez mais ajustadas à cultura *For All* do GPTW nos colocou no Ranking das Melhores Empresas para Trabalhar no Rio de Janeiro (grande porte) pela primeira vez. Consideramos uma vitória após anos repletos de desafios e muito trabalho. Sabemos que o trabalho não para por aqui, e como “Ser uma empresa melhor tem o nosso jeito”, iremos nos empenhar cada vez mais em prol de um excelente ambiente de trabalho para nossos colaboradores.

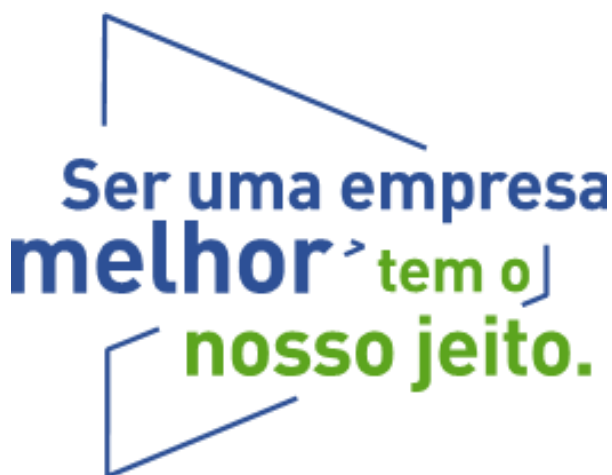
CONCLUSÃO

Sabemos que ser uma empresa melhor impacta todas as esferas de uma organização. Ser melhor é, além de excelente para nossas pessoas, determinante para os negócios, uma vez que uma cultura consistente de alta confiança é fundamental para o sucesso de qualquer empresa (Bush, 2018, p.43).

Para nós, que saímos de um período de grande crise e chegamos a um outro patamar em relação a negócios, processos e pessoas, a filosofia do Great Place to Work faz todo o sentido, e pudemos ver, ano após ano, como trabalharmos a confiança e o engajamento de colaboradores, parceiros e clientes pode nos levar além.

Consideramos como próximo passo tornar a Log-In cada vez mais “*For All*”, de acordo com os princípios do GPTW criados em 2015, que são: *Valores, Inovação, Crescimento Financeiro, Eficácia da Liderança, Maximização do Capital Humano e Confiança*. Hoje, as práticas culturais da Log-In já ocorrem de acordo com esses princípios e são material essencial para a inclusão da companhia no Ranking das Melhores Empresas para Trabalhar. Porém, além de trazermos melhorias referentes às dimensões de percepção do colaborador, ser uma empresa cada vez mais *For All* é nosso principal objetivo.

Certamente, nossa vivência nesses últimos 5 anos foi muito mais rica do que conseguimos colocar em palavras. Para quem está na estratégia do trabalho, ver um resultado tão impactante em nosso ambiente é algo extremamente engajador. Por isso e por muitos outros motivos, iremos seguir nos próximos anos com o mesmo pensamento: ser cada vez melhores, fortalecendo a Log-In através da nossa Gente.



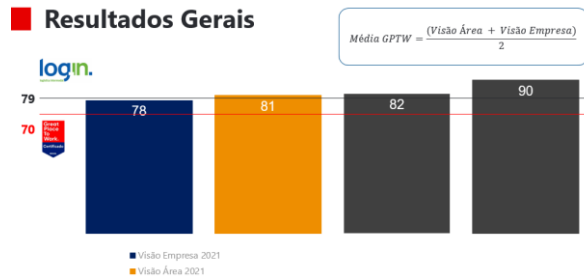
BIBLIOGRAFIA

Bush, Michael C. **A Great Place to Work for All** / Michael C. Bush e equipe de pesquisa do Great Place to Work; tradução de Cynthia Costa – São Paulo: Primavera Editorial, 2018, 288p.

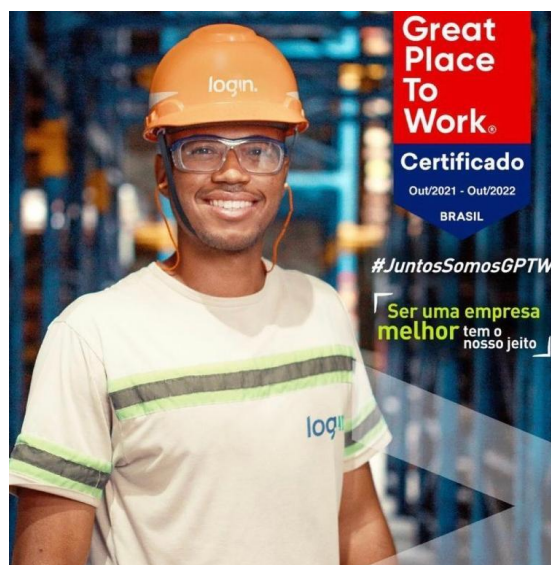
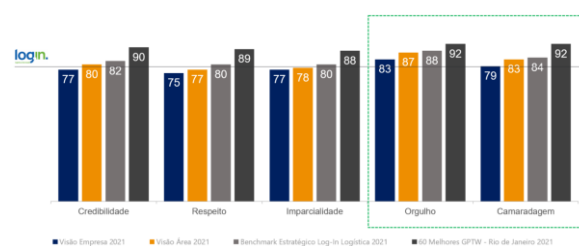
ANEXOS

Pesquisa de Clima GPTW 2021

Resultados Gerais



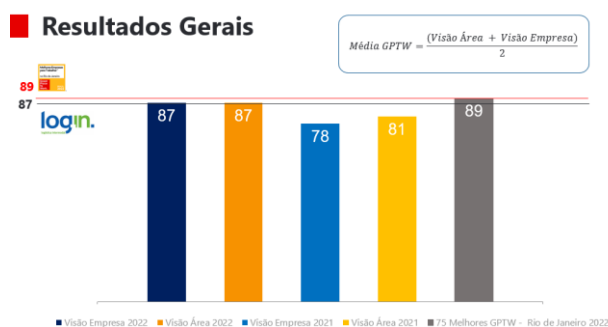
Dimensões do Modelo



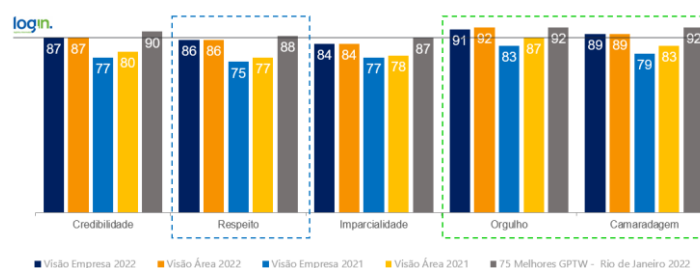
Ranking das Melhores Empresas do ES – Médias (2022; Ref. 2021)



Resultado Pesquisa GPTW 2022



Dimensões do Modelo





Ranking das Melhores Empresas do Rio de Janeiro – Grandes (2023; Ref. 2022)

