

PRÊMIO SER HUMANO ABRH-RJ – EDIÇÃO 2024

**EMPODERAMENTO DAS PESSOAS!
UM CAMINHO SEM VOLTA NA GESTÃO DO CLIMA PETROS**

Categoria: Média empresa
Modalidade: Desenvolvimento



Apresentação:

RAZÃO SOCIAL: Fundação Petrobras de Seguridade Social – Petros

ENDEREÇO: Rua Acre, nº 15, 12º e 13º andares, Centro, Rio de Janeiro/RJ, CEP 20.081-000

RESPONSÁVEL PELA INSCRIÇÃO: Silvio da Silva Góes, gerente executivo de Recursos Humanos

NÚMERO DE EMPREGADOS: 399

DESCRIÇÃO DA ATIVIDADE DA EMPRESA

Somos o segundo maior fundo de pensão do país, com mais de **132 mil participantes**, entre ativos e assistidos. Administramos **34 planos de previdência** complementar oferecidos por diversas empresas, entidades e associações de classe, o que nos torna **o maior fundo de pensão** multipatrocinado do país em recursos administrados, com um **patrimônio de mais de R\$ 130 bilhões**.

Nosso compromisso é pagar uma renda de aposentadoria complementar para quem investe seus recursos em busca de um futuro mais seguro.

Missão

Pagar benefícios aos nossos participantes de forma eficiente, transparente e responsável, com base numa gestão de excelência.

Visão

Ser reconhecida por sua excelência no atendimento aos seus participantes, na administração de planos de previdência, na gestão de ativos, na integridade e na transparência.

Valores

- Integridade
- Credibilidade
- Respeito às pessoas e a sua diversidade
- Inovação e abertura a novas ideias
- Transparência

ÍNDICE:

INTRODUÇÃO.....	4
GESTÃO DO CLIMA NA PETROS.....	5
MOMENTO DE CRISE.....	6
PROGRAMA GUARDIÕES DO CLIMA.....	8
EVOLUÇÃO NOS RESULTADOS GPTW.....	12
CONCLUSÃO.....	14
ANEXOS ILUSTRATIVOS.....	16
CRÉDITOS DOS PARTICIPANTES.....	21

TÍTULO DO TRABALHO: EMPODERAMENTO DAS PESSOAS! UM CAMINHO SEM VOLTA NA GESTÃO DO CLIMA PETROS

INTRODUÇÃO

Qualquer RH moderno sabe da importância de se ter um bom clima organizacional e que, para medi-lo, existem diversas ferramentas de engajamento no mercado, desde uma metodologia com foco em temas específicos, até uma abordagem mais ampla, como, por exemplo, avaliar a melhor empresa para se trabalhar. A Petros reconhece a importância de se construir e manter um bom clima, pois sabe que o nível de satisfação das pessoas influencia diretamente na produtividade, na relação com o time e na saúde mental.

Durante um bom período, o nosso Clima Organizacional foi um dos fatores mais fortes para a retenção e atração das pessoas. Os resultados se refletiam nas pesquisas oficiais, nas conversas formais e informais, e, até mesmo, era comum candidatos em processos seletivos comentarem, durante as entrevistas, que o bom clima era um dos atrativos da Fundação.

Como líder no mercado de Previdência Privada, a Petros sempre buscou ser referência para o setor, em seus produtos e serviços, prezando pela modernidade e aderência às melhores práticas, inclusive nos processos de RH. É essencial que a nossa Fundação mantenha vantagem competitiva no mercado para atrair os melhores profissionais e reter os talentos da casa.

Nós, enquanto RH, somos embaixadores do clima e, em 2021, quando passamos por um período de turbulência – refletindo nos resultados das pesquisas que demonstravam a insatisfação das pessoas –, tivemos que refletir, replanejar as nossas ações para resgatar o clima favorável da Fundação, que por anos foi motivo de muito orgulho.

Neste case, vamos apresentar como conseguimos recuperar o clima organizacional empoderando pessoas como protagonistas na Gestão do Clima, e como a criação do nosso Programa de Guardiões do Clima fez e faz toda diferença nos nossos resultados.

Palavras-chave: Recursos Humanos; RH Estratégico; Clima Organizacional, Pesquisa de Clima, Cultura Organizacional, Business Partner; Gestão de Pessoas, Gestão, Guardiões do Clima.

GESTÃO DO CLIMA NA PETROS.

Início do Programa:

A Petros vem atuando fortemente com a Gestão do Clima desde 2012, quando, através de uma reestruturação nos processos de Gestão de Pessoas, o Programa de Clima foi remodelado e passamos a nos preocupar cada vez mais com o ambiente interno.

O conceito proposto à época era basicamente medir, por meio da pesquisa de clima, a percepção coletiva do funcionamento da Fundação sob a ótica de todas as pessoas e mapear os fatores favoráveis e desfavoráveis que impactavam diretamente o engajamento dos profissionais Petros.

A partir desses resultados, treinávamos o líder para uma gestão do clima mais eficiente, montávamos grupos focais para ampliar a compreensão dos resultados e elaborávamos os planos de ação específicos e corporativos. Os gestores sempre tiveram um papel muito importante na construção e no acompanhamento dos planos. Abaixo, a ilustração do início do Programa de Clima na Petros.



Ciclo da Gestão do Clima Petros, que foi implementado no ano de 2012.

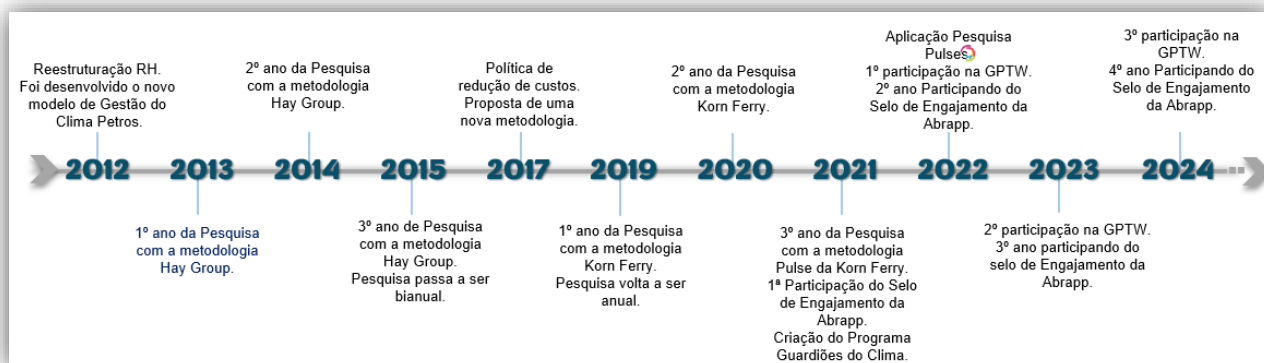
Para nos ajudar a acompanhar e medir os resultados, sempre buscamos no mercado consultorias especializadas, com ferramentas adequadas para aplicação e condução da pesquisa de clima e construção de planos de ação. A ideia sempre foi trabalhar com instrumentos confiáveis e consultores externos, prezando pela confidencialidade dos resultados e imparcialidade nas ações.

Aperfeiçoamento do Programa de Gestão do Clima:

Nos últimos anos, a Petros vem passando por um profundo processo de transformação da cultura, em busca de maior eficiência e modernização de nossas práticas, inclusive com as ferramentas de RH. Ainda que o modelo inicial estivesse alinhado com as melhores práticas de mercado, percebemos que ainda havia espaço

para aprimorar nossa atuação. Neste sentido, a cada mudança de cenário, estudávamos o mercado e experimentávamos novas consultorias, com metodologias diferentes.

A seguir, demonstramos uma linha do tempo com os grandes marcos da evolução da Gestão do Clima na Fundação e as metodologias utilizadas.



Linha do tempo da Gestão do Clima na Petros, demonstrando os grandes marcos.

Nos últimos anos, após enfrentarmos um momento de crise interna, adotamos dois modelos de pesquisa de engajamento:

GPTW: Pesquisa de engajamento conhecida mundialmente, que avalia a melhor empresa para se trabalhar através de cinco pilares. Nos últimos dois anos, fomos contemplados com a certificação Great Place To Work, e estamos atuando em busca de uma posição no ranking entre as melhores empresas para se trabalhar.

Pesquisa de Engajamento Abrapp – Pesquisa direcionada exclusivamente para o segmento de Previdência Complementar, em que as entidades com índices altos de favorabilidade são reconhecidas e premiadas com um selo de engajamento. Nas três vezes em que a Fundação participou, o selo foi conquistado.

MOMENTO DE CRISE

O nosso RH possui a estrutura de Business Partner (BP), com profissionais dedicadas a atender as demandas de cada diretoria da Fundação. Esse modelo permite e facilita a aproximação com os times. Inclusive, quando vivenciamos um período de instabilidade, é muito comum as pessoas procurarem as BPs para conversar sobre suas insatisfações.

Esse cenário de crise na Fundação ocorreu durante a pandemia de Covid-19 e se estendeu até o período pós-pandêmico (entre 2021 e 2023). Naquela época, conhecíamos exatamente os porquês dessas insatisfações. A Petros vivia um momento delicado relacionado às negociações do acordo coletivo de trabalho, em que não foi possível chegar a uma proposta final. O fato de não termos um acordo coletivo de trabalho provocou muita insatisfação, e a perda de algumas garantias começaram a preocupar as pessoas.

Nessas conversas informais com as BPs, as pessoas demonstravam sentimentos de injustiça, insatisfação e apontavam diversos aspectos negativos da Petros. Nesse momento, começamos a receber muitos pedidos de desligamento, o que nos levou a empenhar um grande esforço para controlar o turnover, como a adoção de mais um ciclo de reconhecimento financeiro como medida paliativa para minimizar as perdas dos nossos profissionais. Nos anos seguintes, nos dedicamos a estudar possíveis ações para conter as saídas voluntárias pelos motivos expostos anteriormente. Evidenciamos a seguir o retrato do turnover Petros nos anos de 2021, 2022 e 2023.



Retrato do turnover Petros nos últimos 3 anos.

Nesse cenário também começamos a enfrentar dificuldades em atrair profissionais qualificados nos processos seletivos para as vagas mais estratégicas da Fundação, o que nos preocupou em relação à nossa imagem enquanto marca empregadora. O tempo médio das vagas mais específicas cresceu consideravelmente e, para atrair os profissionais, chegamos a rever nossa política de remuneração para oferecer propostas mais atrativas, como, por exemplo, liberalidade do regime de trabalho e revisão da proposta salarial.

POSIÇÕES	ANO			
	2019	2020	2021	2022
Profissionais de Investimentos	27	x	50	69
Profissionais de TI	41	x	45	51

 Obs. 1: Os valores estão representados por quantidade de dias, considerando a abertura da vaga até a conclusão do processo.
 Obs. 2: No ano de 2020, devido à pandemia do COVID-19, os processos de seleção ficaram suspensos por um longo período, não sendo possível ter base comparativa com os outros anos.

Amostra do nosso painel de indicadores de recrutamento e seleção.

Frente a esse momento instável, paramos para refletir como nossas expertises, enquanto RH, poderiam reverter aquele cenário e de que maneira iríamos atuar para melhorar a favorabilidade do nosso clima organizacional. Então, decidimos aplicar a pesquisa Pulses, uma metodologia que monitora continuamente a opinião das pessoas de forma rápida sobre temas específicos. Utilizamos essa pesquisa como aliada e, com base nos resultados semanais, intensificamos o trabalho para melhorar o clima, com o apoio dos Guardiões do Clima, que tiveram papel fundamental neste processo.

PROGRAMA GUARDIÕES DO CLIMA

Projeto inicial:

Após a apuração dos resultados da pesquisa de clima de 2020, em que a favorabilidade foi abaixo do que esperávamos, conversamos com todos os gestores à época para que analisassem mais de perto os resultados, tanto da sua área quanto da Petros, e elaborassem planos de ação factíveis. Na ocasião, sugerimos que indicassem uma pessoa da equipe que pudesse ser o Guardião do Clima da área. A ideia inicial era que essa pessoa atuasse em parceria com o gestor para:

- ✓ Ser o ponto focal para os assuntos de Clima Organizacional;
 - ✓ Consolidar e apresentar os planos construídos pela área;
 - ✓ Acompanhar e zelar pelos prazos;
- Cobrar de todas as pessoas envolvidas o cumprimento das atividades.

Nesse primeiro momento, ainda não tínhamos um programa corporativo. Os Guardiões faziam parte de um grupo de trabalho composto por um representante de cada área e estavam divididos em quatro grupos, um para cada diretoria. Desta forma, poderiam analisar, em conjunto, os resultados das áreas, trabalhando nos temas mais relevantes para suas gerências, tendo ou não impacto na diretoria como um todo. Nesse formato, que durou um ano, havia uma rotina de reuniões de trabalho recorrentes para que cada guardião pudesse relatar o andamento e os resultados dos planos. Todas as reuniões eram acompanhadas por cada Business Partner da Diretoria Executiva.



Divulgação na intranet Petros sobre criação do Grupo de Trabalho.

Novo e atual formato:

Embora essa ação fluísse de uma forma satisfatória e os planos das áreas estivessem sendo executados, entendemos que havia espaço para melhorar. Além disso, com o passar dos meses e as ações sendo concluídas, os encontros periódicos acabavam

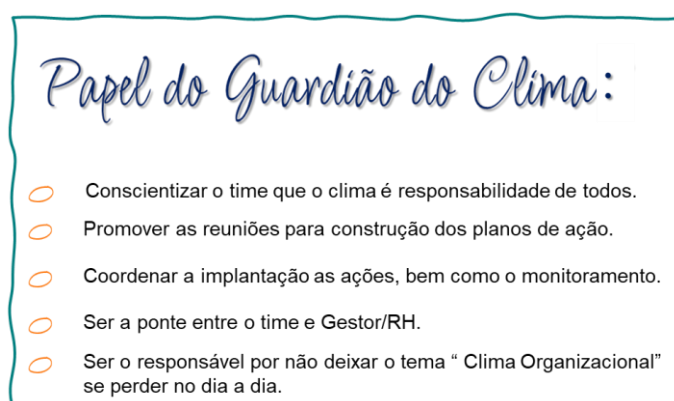
não acontecendo mais. Como estávamos passando por um cenário muito delicado e instável, refletimos como poderíamos atuar com mais assertividade naquele momento de crise, e chegamos à conclusão de que a melhor forma seria ouvir o principal elemento afetado: as nossas pessoas! Somente elas poderiam nos mostrar o real cenário da situação e nos ajudar a monitorar o clima mais de perto.

Como a nossa proposta sempre foi criar um vínculo de confiança para ouvir os principais pontos de dores das pessoas, percebemos que os Guardiões do Clima seriam mais bem aproveitados se trabalhassem todos juntos, com coordenação do RH, em prol dos planos de ação corporativos da Petros.

Remodelamos a atuação dos Guardiões para um formato mais ativo e decidimos transformar o grupo de trabalho em um programa corporativo. Entretanto, tínhamos um desafio: como conquistar a confiança desse time e transformá-lo em aliado nesse propósito? Recorremos aos gestores para que nos indicassem as pessoas certas, pois precisávamos de profissionais estratégicos, maduros e que tivessem em seu perfil características como:

- **Comunicação:** Era primordial ter nesse grupo pessoas com facilidade no diálogo, que conseguissem explicar todo contexto da Petros e que conseguissem transformar os pleitos em ações.
- **Agilidade emocional:** Precisávamos de alguém que soubesse encarar os pensamentos e emoções difíceis, lidando de maneira mais inteligente possível com as frustrações e pudesse, de forma rápida, transformá-las em ações.
- **Dedicação:** Ter pessoas disponíveis e empenhadas na construção das ações, nos apoiando a cada etapa, era um dos fatores mais importantes para o sucesso do programa.

Com o grupo de guardiões constituído e, a partir dessa nova visão, redesenhamos o programa, dando mais relevância ao papel dos guardiões. Em junho de 2022, o programa já estava no ar nesse novo formato.



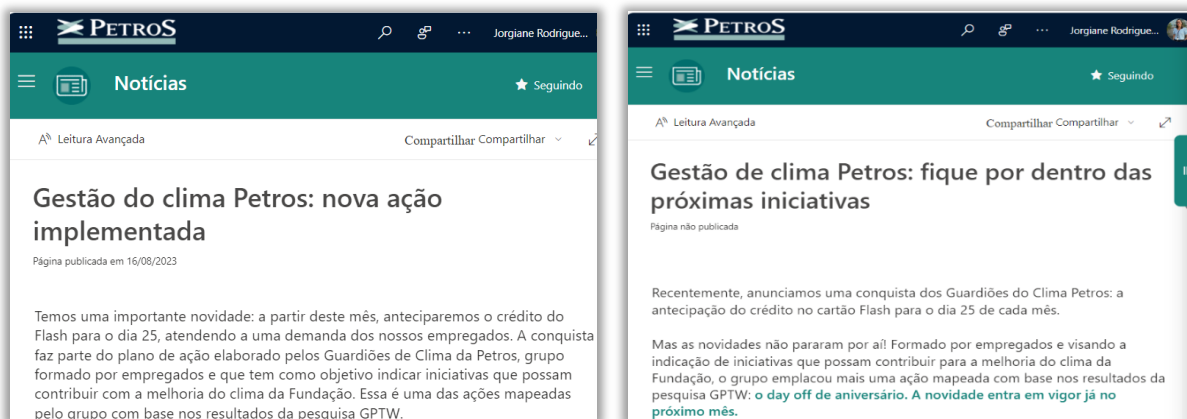
Para nossa felicidade, essa nova configuração agradou os Guardiões do Clima, que, imediatamente, se empoderaram da nova missão. A partir de agora, além dos planos de ação específicos das áreas, eles podem (e devem), em conjunto com o RH, construir os planos de ação corporativa. Além disso, tivemos total apoio da Diretoria

Executiva e o nosso novo programa ganhou robustez e a devida importância na Fundação.

Construção dos Planos de ação Corporativos:

Antes, a construção dos planos era responsabilidade do RH, que pensava nas ações com base nos resultados das Pesquisas de Clima. A nossa percepção é que, quando eles eram desenhados exclusivamente pelo RH, não percebíamos um resultado efetivo e era até difícil conseguir um bom engajamento. Isso acontecia porque não tínhamos acesso às reais dores das pessoas e, de uma forma míope, acabávamos desenhando ações genéricas, focadas na melhoria do clima corporativo como um todo.

Agora, com o empoderamento dos guardiões, construir as ações corporativas se tornou muito mais fluido e ganhou muito mais valor. Sempre que uma ideia de ação vem deles e conseguimos implementar, fazemos questão de dar publicidade, valorizando a conquista dos Guardiões do Clima.



Publicações na intranet sobre ações implementadas.

Principais Ganhos:

A nossa percepção foi que, enquanto os Guardiões atuavam segmentados, olhando apenas para a sua área, as ações não eram tão efetivas e não despertavam o interesse das pessoas em continuar. Porém, quando colocadas juntas para trabalharem em favor das melhorias comuns, o engajamento melhorou significativamente e as ações construídas em conjunto foram mais efetivas, mais embasadas e, com isso, saíram do papel.

Hoje, com o programa mais maduro, vivendo um momento menos conturbado, conseguimos materializar muitos dos planos desenhados. Tanto que nossas últimas pesquisas nos mostram o aumento da satisfação das pessoas. Esse foi o modelo que funcionou aqui na Petros e que, para nós, foi verdadeiramente uma história de sucesso. Destacamos, a seguir, os principais impactos e melhorias proporcionados pelo programa:

- ✓ *Criação de uma rede corporativa de promotores das informações.*
- ✓ *Favorecimento de uma rede de troca de experiências e aprendizagem.*

- ✓ *Medição real e mais rápida dos termômetros de satisfação das pessoas.*
- ✓ *Construção as ações corporativas, com uma visão mais ampliada.*
- ✓ *Condução de pessoas estratégicas para promover um ambiente de trabalho melhor e mais saudável.*
- ✓ *Promoção das pesquisas de clima, aumentando o engajamento.*

Ações implementadas que foram desenhadas pelos Guardiões

2023	Mais ações corporativas para aumentar a integração entre as áreas, como happy hour, festas, team building.
	Viabilização de benefícios indiretos, como, por exemplo: oferta de serviços de apoio psicológico, day off e aumento de dias de licença para casamento e falecimento de parentes.
	Antecipação do crédito do benefício dos cartões de alimentação e refeição para todo o dia 25 de cada mês.
	Resgate do trabalho de integração de times para fortalecer as relações e o aumento da confiança entre as pessoas do mesma equipe.
2024	Inclusão de uma etapa no fluxo de criação de um novo empregado para adicionar sua foto automaticamente no Teams.
	Garantia que a utilização do orçamento de treinamento, seja exclusivamente para as ações de desenvolvimento.
	Reforço com todos os gestores sobre a importância de sempre comunicar as movimentações internas.
	Remodelação do treinamento sobre a Jornada do Participante em 2024, como ferramenta de conhecimento sobre o negócio "Previdência".
	Inclusão uma TV informativa no 12º andar, de modo que a informação chegue em tempo real para todos as áreas.
	Criação do Projeto: Conhecendo o Atendimento Petros! Uma ação para que todos tenham uma visão mais profunda do atendimento aos participantes.

Conquistas que foram impulsionadas pelos dos Guardiões

Uma das realizações mais emblemáticas para a nossa Fundação, enquanto marca empregadora, é a conquista dos selos de engajamento que alcançamos nos últimos anos. Certamente, o nosso programa tem um grande impacto nesses resultados o que, para nós, é motivo de muito orgulho.



Alinhamento com a nova Cultura Petros:

A nossa nova cultura segue o conceito *Employee Experience* (*experiência do funcionário*), um dos temas mais falados na atualidade e que está relacionado diretamente com a experiência do empregado na empresa em que trabalha. Essa é, verdadeiramente, uma das principais preocupações da Gestão Petros, uma vez que são as pessoas que alavancam os resultados da Fundação.

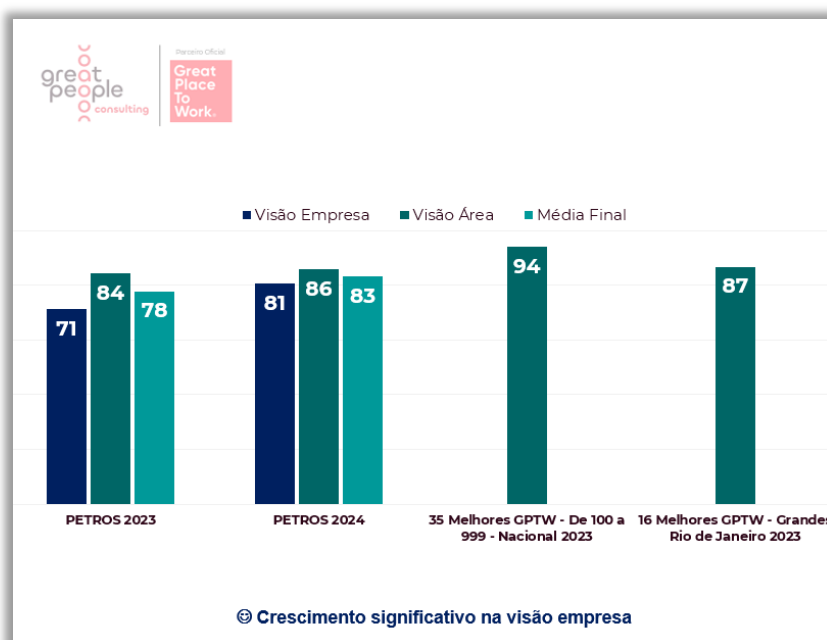
Neste sentido, a criação do programa foi muito importante e contribui para que a Petros se transforme numa excelente empresa para se trabalhar. Sabemos que, atualmente, as pessoas estão cada vez mais seletivas e exigentes sobre onde querem trabalhar. A ótica sobre carreira mudou, e o ambiente de trabalho é um dos fatores que mais impactam em suas escolhas, fazendo que as empresas invistam cada vez mais em ações internas para atrair e reter capital intelectual, visando garantir a continuidade das suas atividades e agregar mais valor à sua marca empregadora. E, na Petros, não é diferente.

EMPLOYEE EXPERIENCE

É um dos conceitos mais importantes quando pensamos em Pessoas. Está ligado aos valores que a empresa pratica no dia a dia, além de influenciar os sentidos e significados que serão atribuídos à organização. É algo determinante para o clima e reputação da empresa.

Fonte: Site GPTW

EVOLUÇÃO NOS RESULTADOS GPTW



Resultado oficial fornecido pela GPTW.

O resultado acima materializa em números o sentimento das pessoas em relação ao ambiente Petros. Perceber essa evolução é, de fato, entender que todas as ações que

nos dedicamos a entregar tiveram um impacto positivo, reafirmando o nosso comprometimento em proporcionar um ambiente acolhedor, onde as pessoas se sintam bem e estejam sempre motivadas a encarar os desafios do nosso negócio.

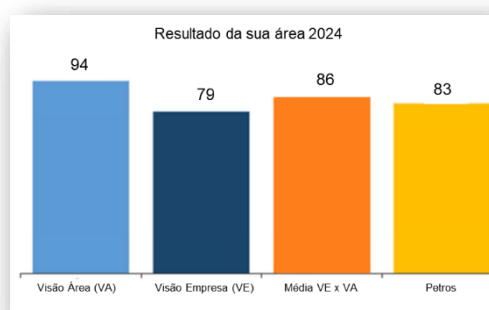
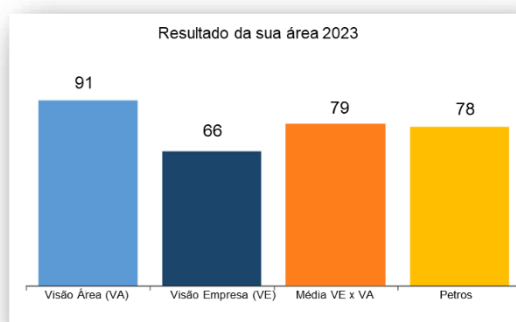
Ressaltamos a relevância da parceria com os nossos Guardiões, que é um dos pontos mais altos nessa jornada de transformação. Grande parte desse resultado está diretamente ligado às ações implementadas, que foram pensadas, trazidas e discutidas por esse time muito empenhado e consciente. Incluir os Guardiões no circuito de construção dos planos corporativos, ouvindo e dando voz a eles, deu muito certo para nós. Por isso, temos a certeza de que esse modelo de parceria é um caminho sem volta.

Esse resultado foi muito celebrado e tem um grande valor para todos nós! Ele nos mostra não só a felicidade genuína das pessoas em trabalhar aqui, mas também nos impulsiona a continuar nesse processo de melhoria. Almejamos que a nossa Fundação esteja posicionada como um dos melhores lugares para se trabalhar no Brasil e ver esse progresso é, sem dúvidas, a certeza de que estamos trilhando um caminho com grandes acertos.

Aprofundamento dos resultados

Para elucidar melhor como esse resultado foi maravilhoso em todas as esferas, apresentamos a evolução de uma das nossas gerências executivas, onde, a pedido do gestor, desenvolvemos um trabalho com diversas etapas para aprofundar os resultados da pesquisa de engajamento da GPTW.

Nesse trabalho, reunimos as equipes para discutir as notas e como poderíamos melhorá-las a partir de ações específicas. O guardião do clima desse time teve uma atuação brilhante, pois, além de engajar toda equipe, foi o responsável por fazer com que as ações não perdessem força. Atualmente, o time está mais próximo, o que aumentou o vínculo e a confiança no dia a dia. Abaixo, o comparativo dos resultados da pesquisa GPTW.



Resultado oficial da pesquisa GPTW. O nome da área não foi revelado para preservar a confidencialidade das equipes.

A seguir, transcrevemos o relato do gestor da área que foi impactada positivamente por esse trabalho:

“O programa de guardiões do clima conduzido pelo RH da Petros é, na minha opinião, um dos pilares principais para gestão e melhoria contínua do clima da fundação. O programa é completo, além de contribuir para o objetivo principal e institucional de melhoria do clima, ainda é uma oportunidade de desenvolvimento para os guardiões que acabam tendo experiência de gestão, auxiliam os gestores e geram uma integração que contribui inclusive para bom desenvolvimento das atividades.”

CONCLUSÃO

A Petros, enquanto empresa, sempre reconheceu a importância de proporcionar às pessoas um ótimo ambiente de trabalho, preservando essencialmente o clima e, sobretudo, o cuidado com as pessoas. Por isso, investir tempo e dedicação na recuperação do clima organizacional virou uma questão urgente. Cuidar das pessoas, vê-las engajadas no trabalho e entregar a melhor experiência para o nosso cliente final são nossas prioridades.

O cenário de instabilidade pelo qual passamos serviu para ampliar a nossa visão e para nos desafiar como profissionais em busca de reverter aquela situação. Testemunhar a transformação desse cenário é extremamente gratificante, que não tem valor financeiro, mas reflete em ganhos valiosos. O ponto mais extraordinário dessa conquista foi ver as pessoas mais felizes e mais engajadas.

Toda a nossa caminhada até aqui trouxe muito aprendizado, e ainda continuamos aprendendo com os erros, os acertos e, principalmente, com as pessoas! Hoje, seguimos um formato que deu super certo aqui na Petros, e nossa intenção é evoluir cada vez mais. Queremos e precisamos ter as pessoas ao nosso lado nessa jornada de evolução, que, para nós, é um caminho sem volta.

O nosso trabalho ainda não foi concluído. Estamos longe da perfeição e sabemos que há uma estrada para percorrer. Mas consideramos que os passos que demos até aqui foram muito importantes para o nosso objetivo: estar no ranking das melhores empresas para se trabalhar. Nosso propósito é progredir cada vez mais, pois, quando falamos dos processos relacionados à gestão de pessoas, sempre temos espaço para evoluir. E agora, tendo as pessoas como nossas aliadas nessa caminhada, tudo se torna mais leve.

Os indicadores de resultados (qualitativos e quantitativos) que exibimos durante a narrativa exposta nesse case são resultado de um time de RH empenhado e muito dedicado a proporcionar a melhor jornada possível aos nossos empregados. Alguns desses resultados são tão valiosos para nós que nem conseguimos materializá-los em palavras, como, por exemplo, a nossa evolução como profissionais e como pessoas, e a sensação de saber que estamos no caminho certo.

A nossa missão, enquanto RH, está diretamente ligada à missão da Fundação: *Pagar benefícios aos nossos participantes de forma eficiente, transparente e responsável, com base em uma gestão de excelência.* Quanto mais felizes e satisfeitas as pessoas

estiverem, melhores serão suas entregas, e os nossos resultados positivos impactando diretamente a vida de mais de 132 mil famílias que nos confiam o seu futuro.

Anexos Ilustrativos

Depoimentos:

“Tenho me aproximado mais do RH e tenho entendido que, além de beneficiar meus amigos e meu setor, a iniciativa é fundamental para a Petros.”

“Após essa experiência, me senti mais incluído, aumentou meu nível de pertencimento.”

“O RH da Petros é receptivo, presente e participativo. Esta experiência confirma isso e demonstra que a Petros está comprometida em ouvir seus empregados e melhorar o ambiente organizacional.”

“Espero que este programa nunca perca a importância que a Petros lhe dá hoje. E que ele continue influenciando para que possamos transformar o ambiente de trabalho em um lugar cada vez mais acolhedor e bom de se viver.”

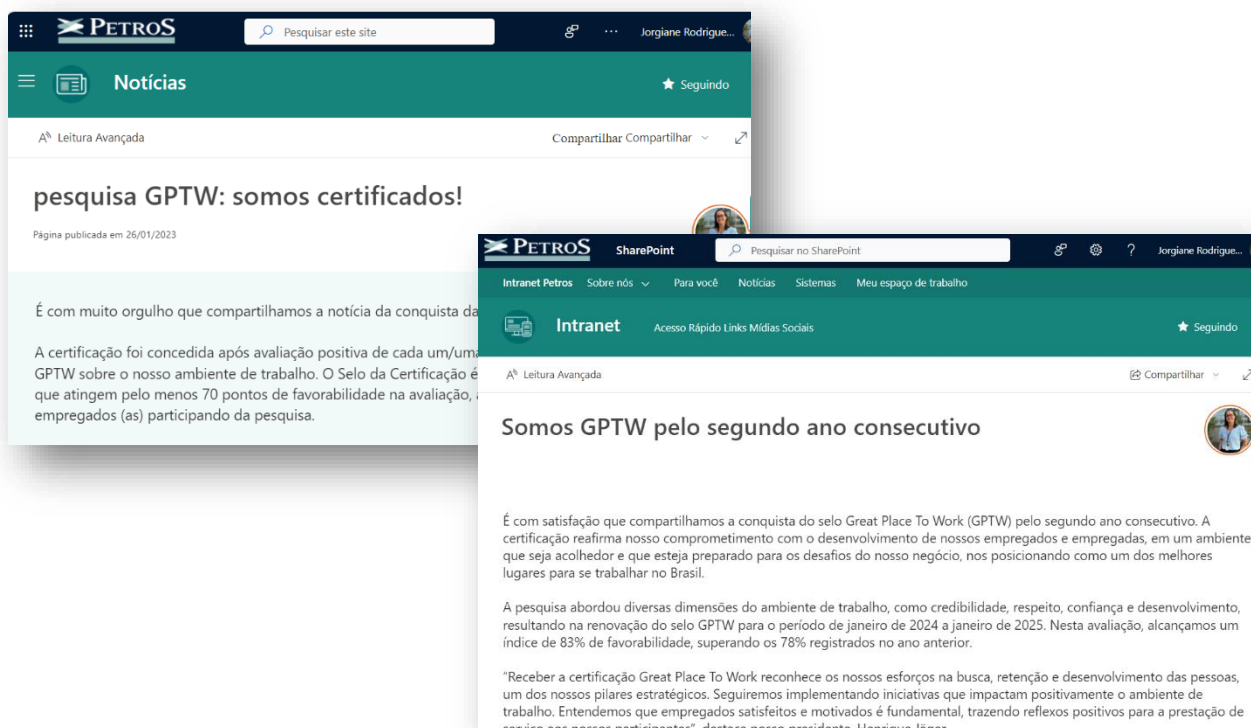
“Atuando como Guardiã, sinto que posso ajudar a melhorar as relações entre as pessoas da Petros, contribuindo para um dia a dia mais leve e harmonioso.”

“O programa tem trazido muitos benefícios para a Petros (conseguimos perceber isso diariamente) e esperamos que continue crescendo e alcançando seus objetivos. Como empregada, afirmo que a seriedade com que a Petros tem tratado este programa certamente contribui para uma empresa mais inclusiva e preocupada com o bem-estar de seus empregados.”

“Foi excelente ver como a empresa está tão engajada em buscar oportunidades de melhorias e de maior aproximação entre as pessoas. Ser portadora de boas notícias é muito motivador. O time ficou muito feliz em ver que a empresa não fica somente no discurso, mas age em prol de melhorias.”

Depoimentos de alguns dos nossos Guardiões do Clima.

Comunicação Interna:



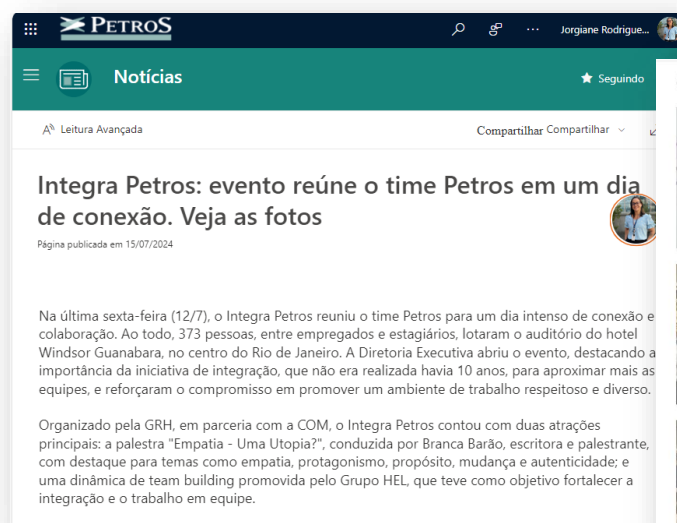
Matérias na nossa intranet sobre a conquista das certificações GPTW 2023 e 2024.



Matérias na nossa intranet sobre implementação das ações sugeridas pelos Guardiões do Clima.



Matérias na nossa intranet sobre o Programa Guardiões do Clima.



Matérias na nossa intranet sobre o último evento de Team Building que fizemos com todo o time Petros em 2024.

Créditos dos participantes

JORGIANE RODRIGUES DE AGUIAR

Analista de Recursos Humanos

MOHANA BARBOZA TAVARES

Gerente de Planejamento, Desempenho e Desenvolvimento