

INSCRIÇÃO – PARTICIPAÇÃO NO PRÊMIO SER HUMANO 2023 / ABRH Rio

APRESENTAÇÃO

RAZÃO SOCIAL: CONFEDERAÇÃO NACIONAL DO COMÉRCIO DE BENS, SERVIÇOS E TURISMO – CNC / CNPJ: 33.423.575/0002-57.

RAMO: Entidade sindical de grau máximo do setor terciário brasileiro.

OBJETIVO PRINCIPAL: Representar e defender as atividades econômicas do comércio brasileiro, atendendo, desta forma, aos interesses nacionais.

FUNDAÇÃO: 4 de setembro de 1945.

LOCALIZAÇÃO: Av. General Justo, 307 – Castelo – Rio de Janeiro/RJ – CEP: 20021-130.

RESPONSÁVEL PELA INSCRIÇÃO: Fernanda Casanova / Diretora Corporativa

NÚMERO DE EMPREGADOS (RJ): 231 + 6 estagiários = 237 colaboradores.

A CNC é a voz do empresariado do comércio de bens, serviços e turismo no Brasil, sendo o grau máximo de representação desses setores. Atuamos na defesa de seus interesses em âmbito nacional. A Confederação é formada por **34 Federações** – 27 estaduais e 7 nacionais – que, por sua vez, representam **1.036 sindicatos** de diversos segmentos econômicos do comércio em todo o Brasil. Juntas, estas entidades representam cerca de **5 milhões de empresas**, que geram **25,5 milhões de empregos** diretos e formais no País.

Além disso, a CNC administra um dos **maiores sistemas de desenvolvimento social do mundo**, com o Serviço Social do Comércio (**Sesc**) e o Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (**Senac**).

Missão

Atuar em defesa dos interesses do comércio de bens, serviços e turismo, promovendo um ambiente favorável ao seu crescimento, fortalecimento e competitividade, em harmonia com o desenvolvimento sustentável da sociedade.

Visão

Ser reconhecida pelo protagonismo na defesa de interesses para alcançar representatividade do setor de comércio de bens, serviços e turismo.

Valores

Ética e transparência; Foco no cliente; Proatividade; Foco na excelência; Integração; Valorização de pessoas; Inovação; Sustentabilidade

TÍTULO DO CASE: Programa VEM – Viva Esses Momentos

RESUMO DO CASE

Motivar pessoas é sem dúvida um grande desafio para qualquer organização. Afinal, motivação é algo intrínseco e nem sempre é possível que se agrade a todo capital humano.

Após o advento da Pandemia da Covid-19, as instituições foram provocadas a refletirem sobre como poderiam trazer maiores benefícios e aumento em qualidade de vida para seus colaboradores.

A CNC tem como um de seus princípios a valorização de pessoas e está em constante busca de ações que possam atingi-lo. Por isso, em 2022, foi criado o Programa VEM (Viva Esses Momentos), que tem como objetivo de analisar as necessidades dos colaboradores para que a satisfação e engajamento em trabalhar na CNC seja sempre um indicador crescente e traga melhorias contínuas para o dia a dia laboral de todos, favorecendo o equilíbrio vida pessoal e profissional. O instrumento chave deste projeto foi a pesquisa de clima auditada pela consultoria *Great Place to Work* (GPTW), que, através de seus resultados apresentados em 2021 deram a base para a área de Recursos Humanos avaliar quais eram as necessidades de seus colaboradores.

O Programa VEM foi refletido a luz desta apuração e das nove práticas culturais propostas pela consultoria. Essa categorização proporcionou a organização perceber quais as melhorias institucionais que poderiam ser realizadas, bem como trabalhar a marca empregadora junto aos seus colaboradores para que estes conseguissem vislumbrar todas as ações que são realizadas com o foco no engajamento.

INTRODUÇÃO

A CNC é uma instituição de renome no mercado desde 1945 e está sempre atenta as atualizações e inovações para fazer a diferença para toda a sua base representada (federações, sindicatos e empresas do comércio de bens, serviços e turismo).

A organização acredita que a valorização de pessoas é um fator importante de sucesso em seus negócios, e em 2022, foi criado o Programa de Engajamento dos Colaboradores, o Programa VEM - Viva Esses Momentos, com o objetivo de analisar as necessidades dos colaboradores para que a satisfação e engajamento em trabalhar na CNC seja sempre um indicador crescente e traga melhorias contínuas para o dia a dia laboral de todos, favorecendo o equilíbrio vida pessoal e profissional.

O programa também tem uma abordagem pautada nos valores da CNC como: transparência; foco no cliente; proatividade; foco na excelência; valorização de pessoas; inovação.

Os objetivos específicos da ação são:

- Engajar e motivar os colaboradores.
- Fortalecer a cultura organizacional.
- Favorecer um equilíbrio maior na vida pessoal e profissional.
- Dar visibilidade à valorização de toda as ações institucionais aos colaboradores.
- Enaltecer a sensação de pertencimento.
- Permitir um local de fala e escuta.
- Reconhecer e dar protagonismo aos colaboradores.

O principal instrumento de análise foi a pesquisa de clima organizacional auditada pela empresa *Great Place to Work* (GPTW), já que se trata de um questionário confidencial, no qual os colaboradores conseguem se expor de forma anônima, o que garante maior fidedignidade às respostas dadas. A GPTW divide os resultados em cinco dimensões (Credibilidade, Respeito, Imparcialidade, Orgulho e Camaradagem), e em nove práticas culturais (Falar, Escutar, Agradecer, Contratar, Inspirar, Desenvolver, Celebrar, Cuidar e Compartilhar). A CNC optou por utilizar as práticas culturais como diretrizes para nortear o Programa VEM, sendo criadas categorias de análise: VEM Falar, VEM Escutar, VEM Inspirar, VEM Cuidar, VEM Contratar, VEM Agradecer, VEM Compartilhar, VEM Celebrar e VEM Desenvolver. Essas categorias permitem a área de Recursos Humanos observar, por meio dos indicadores da pesquisa de clima, quais os aspectos que os colaboradores acreditam, que precisam de mais investimento de ações, e desenvolver planos de ações mais efetivos.

A pesquisa de clima organizacional de 2021 foi a base de planejamento e as pesquisas de 2022 e 2023 foram utilizadas como demonstrativo de resultados.

Em 2021, a CNC alcançou a 36ª posição no ranking das Melhores Empresas de Médio Porte para se trabalhar no Rio de Janeiro, o que para a organização foi uma colocação de grande valia por se tratar do primeiro ano na disputa da GPTW. Afinal, a pesquisa foi realizada em março daquele ano e retratou a opinião dos colaboradores com relação ao ano de 2020, ano que foi acometido pela pandemia da COVID-19 e que trouxe muitas inseguranças pessoais e profissionais à toda a sociedade. Estar no ranking do Rio de Janeiro trouxe a certeza de que a CNC estava no caminho certo e estimulou o trabalho motivacional e de engajamento de pessoas.

São utilizados três principais indicadores para a análise dos resultados do Programa VEM:

- **Índice de favorabilidade da pesquisa:** Em cada uma das 63 afirmativas da Pesquisa GPTW, os colaboradores avaliam o grau de favorabilidade. A nota *Trust index* (índice de confiança) é média entre a nota da visão Área e Visão empresa (média da nota de todas as questões).
- **Posição Ranking Rio de Janeiro:** Subir colocações no ranking traz uma visão de que a CNC está melhorando em suas ações com os colaboradores.

- **Práticas Culturais:** O aumento dos índices pelas nove práticas culturais também é um indicador para organização afinal é o que demonstra que as ações da CNC estão alcançando êxito junto aos colaboradores.

DESENVOLVIMENTO

A CNC tem uma grande preocupação com os seus colaboradores e sua qualidade de vida durante seu tempo laboral na organização. Por isso, há um investimento anualmente em pesquisa de clima, com a finalidade de ser um canal de escuta de seus colaboradores, de forma que eles consigam se expressar livremente sobre o que pensam sobre a CNC. Ao buscar um instrumento que gerasse essa confiança para os respondentes, a CNC optou pela *Great Place to Work* (GPTW), por se tratar de uma empresa especialista e conceituada nos mercados nacionais e internacionais em aplicar Pesquisa de Clima. A GPTW garante a confidencialidade dos dados de pesquisa, aplicando de forma anônima e trazendo resultados de forma coletiva, ou seja, a média de uma área.

Trazer a pesquisa de clima para a CNC foi uma forma da alta liderança e a área de Recursos Humanos estarem mais próximas de todas as áreas e entender o que é esperado por todos, como pontos positivos e aspectos que ainda necessitem de alguma melhoria para a qualidade do cotidiano de trabalho.

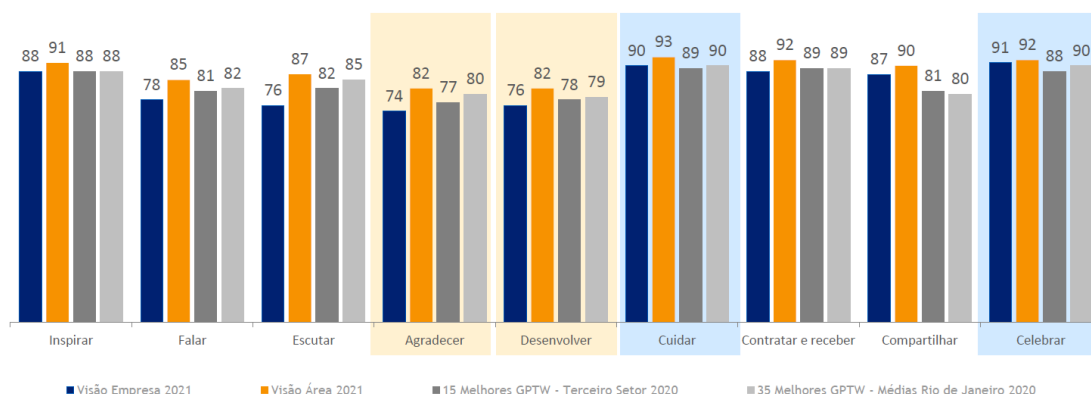
Em março de 2021, foi aplicada a primeira pesquisa de clima auditada pela GPTW. Esta avaliação refletiu as considerações dos colaboradores com relação ao ano anterior, 2020, o qual todos vivenciaram a pandemia Covid-19.

Na CNC, todos trabalharam na modalidade trabalho remoto de 2020 até julho de 2021, quando efetivamente voltaram para modalidade 100% presencial. Portanto, a Pesquisa de Clima foi aplicada ainda na modalidade remota, o que também foi um desafio de engajamento. Entretanto, o retorno foi extremamente rico para a instituição.

Em 2021, foram convidados 328 colaboradores a preencher a pesquisa (incluindo Brasília). Destes, foram registrados 283 respondentes, o que equivalia a 87% do capital humano da CNC.

O primeiro índice que foi observado foi a favorabilidade. Este índice avalia cada uma das 63 afirmativas que os colaboradores respondem, e ao final do questionário, temos um número de respondentes para cada questão e uma média de nota de cada uma delas. A nota *Trust index* (índice de confiança) é média entre a nota da visão Área e Visão empresa (média da nota de todas as questões). Para ser uma empresa certificada GPTW, é necessário atingir nota *Trust index* mínima de 70. Em seu primeiro ano, a CNC alcançou o índice de 86. Ao observar as nove práticas culturais, foi percebido que somente as práticas Cuidar e Celebrar estavam com índices acima de 90. Ao analisar esses dados para o momento da pesquisa, faz sentido pela organização ter protegido seus colaboradores durante a pandemia e aumentado o número de ações mais integrativas e de celebração, para aproximar os colaboradores que estavam em

suas casas. Entretanto, os dados relativos às práticas Agradecer, Desenvolver e Falar foram índices que apresentaram resultados mais baixos e que mereciam um olhar mais aprimorado da instituição (vide gráfico a seguir).



Todos os números da CNC tiveram um resultado acima da média esperada e, com isso, a entidade conquistou o 36º lugar no ranking de Melhores Empresas de Médio Porte para se trabalhar no Rio de Janeiro. O cálculo do ranking baseia-se em alguns aspectos: pesquisa com colaboradores (56% do peso da nota), perguntas abertas da pesquisa (11% do peso) e práticas de RH (33% do peso).

A partir dessa apuração, a CNC criou estratégias para alavancar seus resultados e trazer maior engajamento para os colaboradores.

Um dos primeiros passos foi aproximar a área de Recursos Humanos às demais áreas de atuação da CNC. Foi criado o Programa de Promotores do Clima, no qual representantes dos setores, que foram escolhidos por seus colegas de trabalho, se reúnem com o RH para juntos elaborarem planos de ação de desenvolvimento.

Os promotores avaliam os resultados da área, com suas equipes e gestores, o que pode ser feito internamente para que aquele setor consiga atingir as necessidades a partir das nove práticas. Foi recomendado que o plano de ação tivesse pelo menos três metas possíveis de serem cumpridas por todos.

Assim, os promotores trazem essa informação à área de Recursos Humanos e juntos acompanham as melhorias entregues.

Além disso, o RH criou um Programa de Engajamento. O projeto começou com a estruturação da identidade visual. A equipe de Recursos Humanos e a equipe de Comunicação se uniram para decidir o que seria mais atrativo e que pudesse traduzir um pouco da intenção do projeto, trazendo impacto aos colaboradores e reforçando a imagem de cada ação. Foi nesse momento que surgiu a ideia do Programa VEM, sigla para Viva Esses Momentos. Afinal, todas as práticas propostas foram vivenciadas de forma marcante dentro da organização. A palavra “VEM” também convida ao colaborador a participar e ser protagonista do que acontece na CNC. O programa se utilizou das nove práticas culturais para nomear as ações internas e mensurar o que poderia ser feito para que os índices fossem superados e a organização motivasse ainda mais aqueles que nela

trabalham. Foram criadas as categorias: VEM Falar, VEM Escutar, VEM Inspirar, VEM Cuidar, VEM Contratar, VEM Agradecer, VEM Compartilhar, VEM Celebrar e VEM Desenvolver.

VEM Falar: Foi percebido a necessidade de maior divulgação nos canais de comunicação dos colaboradores com a organização. Então, os grupos no WhatsApp e e-mails marketing passaram a divulgar todos os acontecimentos da CNC, deixando-os informados sobre as diretrizes tomadas. A área de Recursos Humanos reforçou o seu atendimento aos colaboradores, para que pudessem ser demonstradas as dificuldades encontradas no dia a dia. Os gestores passaram a utilizar, também, esse serviço como um apoio para direcionar os colaboradores que necessitavam de algum acompanhamento. Como forma de quebrar o paradigma que a área de Recursos Humanos é vista como um lugar de apreensão, a porta do setor foi mantida sempre aberta para serem mais convidativos a quem quiser tirar dúvidas ou precisar de ajuda e de orientação. O RH passou a ir aos setores com mais frequência, entregar brindes de ações motivacionais pessoalmente, se aproximando mais e abrindo oportunidades de troca. Foram realizadas pesquisas para consultar os colaboradores sobre algumas decisões institucionais, como, por exemplo, alteração do horário de trabalho, que até 2021 era das 10h às 19h, e passou a ser, em 2022, das 9h às 18h. Além disso, percebeu-se que os colaboradores sentiam necessidade de um contato mais próximo com a alta liderança, para que se sentissem vistas, valorizadas e pudessem expor as suas opiniões. Como forma de promover este encontro, foram realizados encontros denominados Conexão CNC, com a Diretora Geral Executiva. Nesses momentos, os colaboradores, em grupos de discussão, apresentam sugestões e possíveis soluções de melhorias para CNC, com o objetivo de aumentar o engajamento e o pertencimento. Nos eventos do Conexão e depois de sua realização, são divulgados: um vídeo “Você pediu a CNC ouviu!”; um Relatório Report com os assuntos debatidos no evento; e um quadro com todas as sugestões dos colaboradores juntamente com o status das ações implantadas, em fase de implantação, em estudos e não implantadas/não aprovadas. A Pesquisa de Clima Organizacional, também, é um canal de fala, no qual é possível que todos, de forma anônima, se exponham por meio de um questionário com perguntas abertas e fechadas.

VEM Escutar: Através dos canais descritos na categoria anterior, a CNC recebeu diversas propostas de melhorias e muitas delas foram aceitas pela alta liderança e colocadas em prática. Essa ação trouxe mais confiança aos colaboradores, além do sentimento de pertencimento por fazer parte de algumas decisões da organização. 87% das sugestões de melhorias apresentadas pelos colaboradores foram implementadas ou estão em fase de implementação ou em estudos para a implantação. Apenas 13% das sugestões ainda não foram adotadas ou não foram aprovadas. A alta administração, junto com o reforço da área de Recursos Humanos, deixa bem claro que nem todas as sugestões propostas poderão ser implantadas, pois além de ter o foco na coletividade, precisa-se verificar se as indicações são ou não aderentes à cultura e às diretrizes organizacionais.

Todas as melhorias só foram possíveis, porque existem esses espaços de escuta e fala, que permitem que os colaboradores possam se expor sem receio

de críticas ou julgamentos. O Conexão CNC é um exemplo deles. É por meio do diálogo que se compreende as necessidades e são construídas pontes para que as ações saiam do papel e se tornem realidade. Essa é a realidade que é vivida na CNC, com união e trabalho.

Também é trabalhado com os gestores, em programas anuais de Desenvolvimento de Líderes, a habilidade de proporcionar maior abertura aos colaboradores para que se sintam à vontade em realizar mudanças e propor melhorias nos processos internos das áreas. A iniciativa do Programa de Promotores do Clima, mencionado anteriormente, se encaixa nessa prática do VEM Escutar, devido à proximidade das áreas com o RH.

VEM Inspirar: Como forma de inspirar os colaboradores, a CNC realiza ações sociais e conta com a ajuda deles nesse engajamento. As ações de gentileza ajudam pessoas mais carentes em épocas como o inverno ou o Natal, ou até mesmo em situações esporádicas de catástrofes naturais, como a campanha “Todos Juntos por Petrópolis”, realizada em 2022, na qual a CNC e seus colaboradores ajudaram vítimas que perderam tudo devido às fortes chuvas que causaram enchentes e deslizamentos de terra na cidade de Petrópolis, município vizinho ao Rio de Janeiro, onde fica a sede administrativa da CNC. Foram doadas mais de duas toneladas de alimentos/água, 91 materiais de higiene e limpeza e 37 bolsas de roupas. Utilizamos o Dia Nacional da Gentileza (29 de maio) e a proximidade com o inverno e lançamos a campanha “Juntos pela Solidariedade - Coração Solidário, mantém o coração aquecido”, onde em 2023 arrecadamos 269 cobertores, que foram doados a instituições que abrigam idosos e pessoas que estão em recuperação da dependência química. No Dia Mundial da Gentileza (13 de novembro) e proximidade com o Natal, lançamos a campanha “A Gentileza faz um Natal + Solidário”, onde arrecadamos quase duas toneladas de doações de alimentos, cuja origem são contribuições dos colaboradores e da própria CNC a instituições que abrigam pessoas com deficiência, idosos, crianças e adolescentes em recuperação. Já foram realizadas campanhas de doação de brinquedos novos, como “Seja o Papai Noel de uma Criança” onde 227 crianças em recuperação de câncer e em recuperação social foram beneficiadas. Para estimular ainda mais o engajamento nessas campanhas inspiradoras, o RH conta com o apoio de colaboradores representantes das áreas, chamados Solidários, que incentivam e acompanham as doações feitas em sua área, bem como a parceria do Programa SESC MESA BRASIL – RJ, que nos apoia indicando instituições cadastradas, nos orientando com a necessidade dos beneficiados (alimentos e produtos específicos), e realizando a entrega das doações arrecadas em conjunto com colaboradores da CNC. Além de engajar e inspirar os colaboradores, reforçamos a atuação integrada com nossos colegas do SESC que pertencem ao Sistema Comércio.

VEM Cuidar: A CNC possui em suas instalações a área de Saúde que se preocupa com o atendimento aos colaboradores, oferecendo não só tratamento e atendimento assistencial, como também acompanhamento e conscientização por meio de campanhas de saúde (medicina, odontologia, enfermagem, fisioterapia, fonoaudiologia, serviço social e engenharia de segurança do trabalho). Além disso, também oferece ginástica laboral, com o objetivo de ter

uma pausa e melhorar a postura no ambiente de trabalho, prevenindo lesões de esforço repetitivo. A área de Saúde conscientiza sobre os cuidados com o corpo e incentiva o uso do *Gympass*, aplicativo que permite o acesso a diversos locais com vários tipos de exercícios físicos. Outra forma de incentivo à atividade física, é a CNC Olímpica, um espaço fitness em suas dependências no Rio de Janeiro toda equipada e com profissionais da educação física à disposição dos colaboradores. Para os futuros papais e mamães, o Programa Bebê CNC, conta com o acompanhamento desde o período da gravidez até os primeiros quatro anos da criança, além de uma sala para a retirada de leite (ordenha) para a que a mulher tenha um local próprio e privativo na CNC. O bebê é presenteado com um kit com produtos básicos de higiene e uma bolsa maternidade. Outra forma de cuidado que temos é o nosso pacote de benefícios atrativos para que o colaborador se sinta motivado e a proporcionar um maior equilíbrio entre a vida pessoal e profissional. O RH também realiza ações preventivas como Janeiro Branco (sobre Saúde Mental), Setembro Amarelo (sobre suicídio e valorização da vida), Outubro Rosa (sobre a prevenção ao câncer de mama) e Novembro Azul (sobre a prevenção ao câncer de próstata), convidando palestrantes para debater esses temas dentro da Universidade Corporativa (UniCNC) e assim conscientizar os colaboradores a cuidarem mais de si e das pessoas próximas. E, para aquelas pausas mais recreativas, uma sexta por mês, a CNC tem o projeto Pipocou, com a distribuição de pipoca feita em um carrinho personalizado, trazendo mais integração e descontração.

VEM Contratar: A CNC está alterando o processo de contratação, trazendo uma linguagem mais atrativa para quem vem ter o primeiro contato com a organização. Afinal, mesmo o candidato não sendo aprovado no processo seletivo, ele já poderá ter uma dimensão do ambiente de trabalho da CNC, dos benefícios e sobre o nosso trabalho desempenhado para o comércio de bens, serviços e turismo, que atinge positivamente à sociedade brasileira, permitindo uma visibilidade da atuação do Sistema Comércio e um promotor positivo aos profissionais no mercado de trabalho. Além disso, a área de Recursos Humanos está desenvolvendo um *onboarding* (programa de integração e ambientação) mais ilustrativo e esclarecedor, que acompanhará esse profissional contratado desde o primeiro contato no processo seletivo até seus 90 dias, tanto presencial quanto online, utilizando a Universidade Corporativa (UniCNC) e programas, desde pesquisas de engajamento até integração. Neste primeiro ano, a comunicação via e-mail e o design de *onboarding* para o primeiro dia presencial já foram postos em prática e incluem uma visita ao Memorial do Comércio, espaço na CNC onde o colaborador tem uma verdadeira imersão na história da entidade, com estímulos audiovisuais e táteis guiados por um profissional para explicações e dirimir dúvidas. O VEM Contratar é o primeiro passo do grande projeto, também em construção, chamado CNC Evolui, que traz toda a jornada do colaborador, de forma clara e detalhada, para que o acompanhamento pelo RH seja realizado de forma eficaz, desde antes de sua contratação até a sua saída da CNC.

VEM Agradecer: É de preocupação do presidente da CNC, que os colaboradores sejam reconhecidos pelo esforço que desempenham em seu ambiente de trabalho. Por isso, o Conexão CNC-Sesc-Senac, momento em que o presidente se reúne com os colaboradores dessas três entidades para esse

fim. No encontro, ele agradece ao trabalho desempenhado e apresenta uma retrospectiva das ações realizadas em prol do Sistema Comércio. A Diretora Geral Executiva também faz encontros, a cada mudança estratégica, junto as equipes para motivar o engajamento e trazer o agradecimento pela atuação integrada. Também são valorizados os anos de trabalho dos colaboradores, sendo entregue uma placa comemorativa e um brinde para quem completar mais de 10 anos de vínculo empregatício. Na campanha “Orgulho em Pertencer”, os colaboradores, que comemoram aniversário de CNC, além da placa, também recebem uma caixa com uma taça personalizadas e um espumante para um brinde pela conquista e pelo reconhecimento.

VEM Compartilhar: A CNC estabelece um canal de comunicação diário com os colaboradores para mantê-los informados sobre tudo o que está acontecendo na organização. Um dos pressupostos da organização é que o engajamento também esteja ligado à transparência das informações, pois um colaborador que sabe o que está acontecendo em sua empresa, se sente mais seguro e assertivo em suas atribuições. Há um canal interno direto por meio de cinco fontes principais: o e-mail corporativo (CNC Online), onde é comunicado tudo o que se passa no dia a dia, bem como informações rápidas; o grupo de WhatsApp também é um informativo, e é opcional para quem deseja utilizar essa ferramenta e ter sempre as novidades em mãos; a Minha CNC, é a intranet onde as áreas podem publicar suas ações e projetos, além de ser um repositório rápido de documentos, atos normativos e manuais; o CNC Notícias, é uma revista interna sobre acontecimentos externos da organização nos últimos dois meses; e o Informativo I, é um encarte que traz acontecimentos internos da organização nos últimos dois meses e o que está por vir. O aplicativo Meu RH é uma excelente fonte de consulta aos colaboradores sobre seus dados (como férias, contracheque, registro de ponto etc.), que diminuiu as burocracias de acesso e trouxe diversas melhorias para o dia a dia. Outras boas práticas que passaram a fazer parte de nossa rotina foram as reuniões multidisciplinares envolvendo colaboradores (não gestores) de diversas áreas para elaborar projetos, como o Programa Atena (Programa de inovação sindical de consultoria multidisciplinar para apoio a clientes externos) e o Conecta (Congresso multidisciplinar de áreas da CNC com soluções inovadoras para clientes externos). Essas ações trouxeram mais visibilidade, valorização do capital humano, senso de protagonismo e direcionamento para as pessoas, bem como autonomia para criar junto com os pares de outras áreas.

VEM Celebrar: A CNC comemora todas as conquistas junto com seus colaboradores. Exemplo disso, foram as conquistas dos selos e do ranking GPTW, onde todos foram comunicados e convidados para a comemoração. Além disso, há a comemoração de fim de ano, com sorteio de prêmios. No último ano quase 75% do time foi premiado. Um momento muito aguardado pelos colaboradores é a tradicional “Festa na Roça” em comemoração à Festa Junina e a Festa de Confraternização de Fim de Ano. Também há um incentivo para que os líderes comemorem pequenas vitórias de suas equipes para que se sintam reconhecidos e engajados. É prática comum realizar pequenas comemorações com petiscos nos espaços para celebrar esses momentos. A comemoração dos aniversariantes do mês é realizada mensalmente com almoços organizados pela organização e presente. Em 2021, devido à Pandemia

de Covid 19, foram distribuídas “festas de caixa” em vez de almoços para evitar um contato mais próximo. Tratava-se de pequenas caixas de presente individuais que continham um pequeno bolo e alguns doces típicos de festa de aniversário. Tudo sempre foi pensado para que o colaborador se sentisse feliz por ter esse reconhecimento por parte da empresa. Além disso, também são realizadas diversas ações motivacionais ao longo do ano, como Dia da Mulher, Dia das Mães, Dia dos Pais, Dia da Secretária, Páscoa, ações de Natal oferecendo vale-presente aos colaboradores como forma de reconhecimento e gratidão pelo seu trabalho.

VEM Desenvolver: por fim, a categoria de desenvolvimento. A CNC é extremamente preocupada com o desenvolvimento de seus colaboradores e, por isso, cria ações de aprendizagem corporativa para proporcionar a capacitação de seus profissionais da forma mais completa possível. É oferecido treinamentos externos, como inscrições para congressos, cursos, programa de bolsas de estudo com reembolso de 80% da mensalidade para cursos de MBA e pós-graduação, bolsas de estudos de 100% para cursos que tenham carga horária de até 100 horas, convite de palestrantes e consultores para ministrar treinamentos *in company*. O Programa de Desenvolvimento de Líderes também é uma ação de desenvolvimento em que as lideranças são capacitadas para que aprendam técnicas e ferramentas para melhor gerir pessoas, não só na busca pelos resultados estratégicos da empresa, mas também no fortalecimento do relacionamento com suas equipes, para sempre ter uma atmosfera mais leve no ambiente de trabalho. A CNC busca trazer formação inovadora e experiencial para que seus líderes adquiram novas competências, como *team buildings* ou vivências práticas.

Além disso, a CNC conta com uma plataforma intuitiva de educação corporativa, a UniCNC, que também oferece uma curadoria aprimorada de minicursos para trabalhar as *soft skills* mais desejadas do mercado. A UniCNC ganhou medalha de prata no prêmio Brandon Hall Awards 2022 na categoria Melhor Avanço em Implementação de Tecnologia de Aprendizagem. A plataforma teve números impressionantes em sua implementação, mas seu envolvimento no segundo ano foi ainda mais surpreendente. Além dos cursos assíncronos, também foram adotados alguns treinamentos presenciais, chamados de Café Online. O Café Online é aquele *coffee-break*, uma pausa para aproximar, que todo brasileiro gosta para trocar ideias e, por isso, a cada encontro é selecionado um convidado da CNC ou um profissional externo para falar sobre um tema que costuma ser solicitado pelos colaboradores nas enquetes da UniCNC. Esses encontros não são apenas palestras, é uma roda de conversa em que participam tirando dúvidas ou dando seus depoimentos sobre os assuntos abordados. Lá, os colaboradores podem se expor e se engajar, realizando trocas, incentivando e apoiando os colegas. Traz não só informação e desenvolvimento, mas também sentimento de união e coesão, além de acolhimento e empatia com o parceiro de trabalho. O Café Online – Uma pausa para aproximar, foi finalista do Prêmio Ser Humano da ABRH Rio, Associação Brasileira de Recursos Humanos/RJ em 2021, motivo de orgulho de todos na CNC.

É evidente a diferença dos números de 2021, primeiro ano da UniCNC e ainda com resquício do isolamento da pandemia, para os números de 2022. desenvolver sempre cumpre mais um dos objetivos descritos acima.

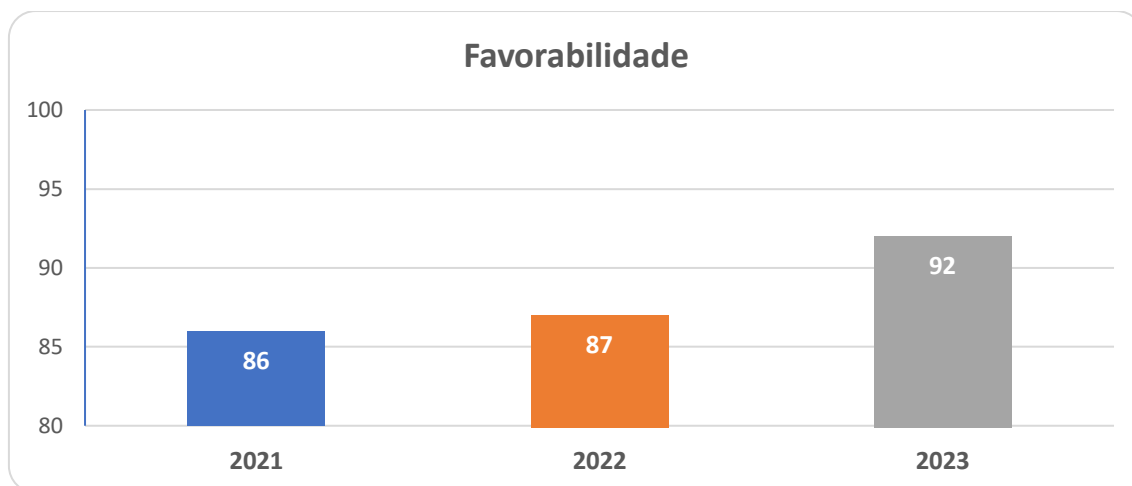
A CNC acredita que com esta visão holística poderá servir aos colaboradores em diferentes pontos e manter o seu entusiasmo pela CNC, que é uma estratégia fundamental para a gestão de talentos. Por meio das métricas propostas pelo GPTW em suas pesquisas anuais de 2022 e de 2023, foi possível monitorar em quais dessas categorias foi necessário unir esforços e trabalhar de forma mais eficaz para garantir a satisfação dos colaboradores e manter o ranking de ser uma das melhores empresas para se trabalhar no Rio de Janeiro.

RESULTADOS E CONCLUSÕES

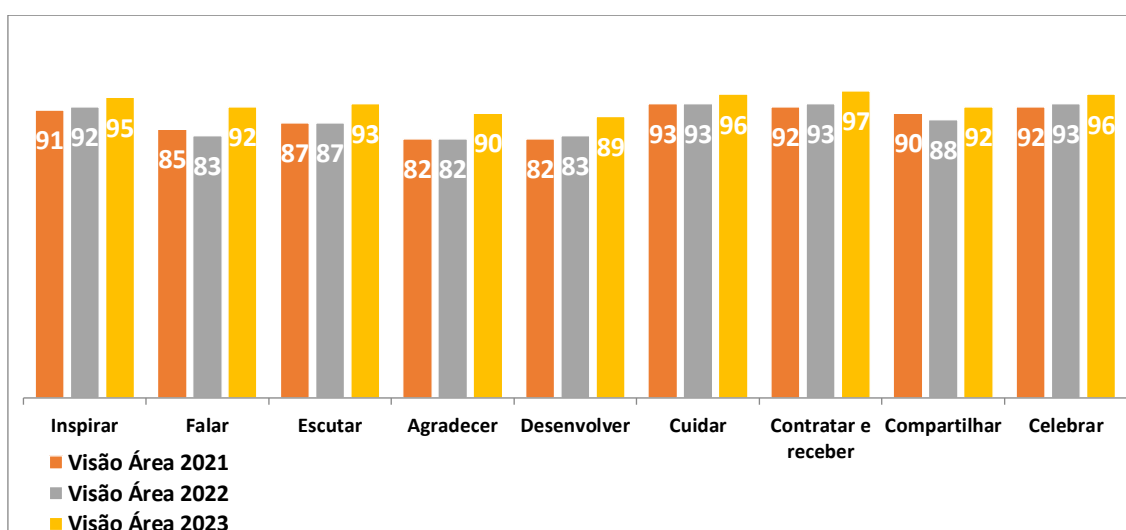
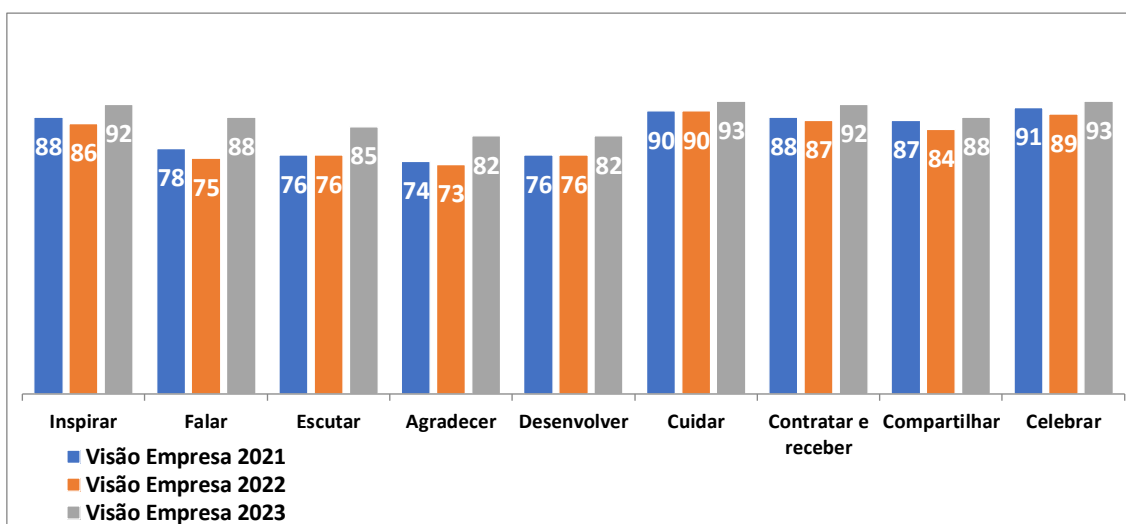
A partir de todo o desenvolvimento do Programa de Engajamento VEM – Viva Esses Momentos, da criação da identidade visual e da conscientização de todas as ações propostas pela CNC aos seus colaboradores, a CNC mensurou e comparou seus resultados de 2021 com as seguintes pesquisas de 2022 e 2023.

Ao analisar os resultados das pesquisas, apresentamos alguns resultados bastante relevantes:

Com relação ao índice de favorabilidade: a CNC revelou um avanço em seus números. Depois de dois anos, a CNC teve um aumento de seis pontos neste índice, que foi uma grande evolução para pouco tempo.



Ao observar as nove práticas, também é notório o resultado do trabalho realizado e que está impactando positivamente na organização. Os dois gráficos apresentados a seguir, sobre a Visão Empresa e sobre a Visão Área, comparam os três anos do projeto.



O compromisso com as nove práticas é uma tática acolhedora, que gera uma reflexão sobre a melhor forma de proporcionar a esses colaboradores um equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, já que passam a maior parte do tempo nas instalações do CNC. Acreditamos que o desenvolvimento institucional acontece de forma gradual e que mudanças são feitas com cuidado, respeitando a estratégia e a cultura organizacional. Esse movimento pode ser acompanhado nos gráficos apresentados acima.

Já com relação ao ranking de Melhores Empresas para Trabalhar Rio de Janeiro, foi visto um aumento exponencial na posição do pódio. Em 2021, primeiro ano de pesquisa, a CNC alcançou a 36ª colocação. Já em 2022, a organização subiu para 19º lugar na competição. Porém, foi em 2023, que houve maior destaque ao conquistar a 9ª posição em um páreo com 49 empresas, que tiveram a possibilidade de participar do ranking.

Pode-se perceber que, o início do Programa VEM foi um marco por expor aos colaboradores todos os aspectos que lhes foram oferecidos ao longo de sua jornada na CNC. Anteriormente, diversas ações eram realizadas de forma aleatória por área, e, por vezes, os colaboradores nem tinham conhecimento da quantidade de benefícios oferecidos e estes não estavam associados à marca.

Agora, toda ação que é lançada é pensada dentro do programa, trazendo maior familiaridade a tudo o que é oferecido, valor da marca empregadora.

A criação do Programa VEM validou dois princípios do Planejamento Estratégico da CNC (2021 - 2024) voltados à Gestão de Pessoas, que são: Proporcionar um ambiente de engajamento, integração e preservação dos colaboradores, e melhorar o desempenho das pessoas. A meta para a satisfação dos colaboradores de 2023, vinculada ao clima organizacional era de 70 e a CNC atingiu 92. A meta da gestão do desempenho em 2022, era de 3,30, e foi atingida 3,37 (conceito Atende) na Avaliação de Desempenho por Competências da CNC, item da categoria VEM Desenvolver. A mensuração do ano de 2023 será realizada no ciclo avaliativo nos próximos meses de outubro e novembro. Ou seja, já foi possível atingir parte dos objetivos estratégicos relacionados às pessoas antes mesmo do prazo de 2024, criando outras ramificações para estabelecer maior sucesso do projeto.

Como mencionado ao longo do case, para auxiliar o Programa VEM, a área de Recursos Humanos iniciou a construção do Programa CNC Evolui, que é um design aprimorado da Experiência do Colaborador. Acredita-se que esse design customizado dará mais clareza e transparência aos colaboradores em sua jornada na CNC, bem como apoiará o RH a acompanhar com êxito o colaborador em todas as etapas da empresa e a organizar e estruturar ainda mais o Programa de Engajamento VEM –Viva Esses Momentos.

EVIDÊNCIAS

- Álbum de Fotos e Vídeos:

Links: [Álbum de fotos e vídeos](#) ou <https://we.tl/t-YVGOFcoUhe>