

Prêmio Ser Humano 2024 – ABRH/RJ

Inclusão Tech – um futuro plural, ampliando oportunidades na empresa e na sociedade

Categoria Case Organizacional – Ipiranga

Grande Organização

Modalidade ESG – Ações para diversidade

Apresentação	03
Resumo	04
Introdução	05
Corpo do trabalho	06
Resultados e conclusão	08
Anexos ilustrativos	11

A) APRESENTAÇÃO

Informações básicas sobre a organização:

Razão social

Ipiranga Produtos de Petróleo S.A.

Ramo de Atividade

Distribuição de combustíveis e varejo

Ano de fundação

1937

Endereço completo

R. Francisco Eugênio, 329 - São Cristóvão, Rio de Janeiro - RJ

Nome/titulação do responsável pela inscrição

Isabela Salgado / Gerente de Sustentabilidade

Número de empregados

3.000

Breve descrição da atividade principal

A Ipiranga está presente na jornada de mobilidade dos brasileiros, abastecendo a vida em movimento de milhões de pessoas diariamente. São mais de 86 anos em operações de excelência e qualidade de combustíveis e atendimento ao consumidor, valorizando o relacionamento com clientes e o compromisso com a inovação e o futuro da mobilidade urbana.

São cerca de 6 mil postos e 6,8 mil grandes clientes que aplicam o portfólio pioneiro e completo de produtos e serviços da Ipiranga para atividades da indústria, transporte, logística e carga. Reconhecida por diversos rankings, a Ipiranga tem as maiores marcas de franquias próprias dos segmentos de conveniência e troca de óleo, a AmPm e o Jet Oil, além de um dos maiores programas de fidelidade do Brasil, o KMV, com 38 milhões de participantes.

A Ipiranga é uma empresa comprometida com a agenda de Sustentabilidade, promovendo qualificação profissional, oportunidades para entrada de jovens no mercado de trabalho, voluntariado, iniciativas de carbono neutro e o Saúde na Estrada, um dos maiores projetos nacionais para cuidados e bem-estar do caminhoneiro. A empresa é signatária do Pacto Global e atua alinhada aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU.

TÍTULO DO CASE

Inclusão Tech – um futuro plural, ampliando oportunidades na empresa e na sociedade

RESUMO

Entendendo seu papel e responsabilidade na sociedade, Ipiranga criou o programa Inclusão Tech, com o objetivo de capacitar pessoas com deficiência para inserção no mercado de tecnologia, contratar parte delas como funcionários Ipiranga e deixar esse legado de pessoas capacitadas para serem absorvidas pelo mercado. Como impacto positivo do projeto, observamos que muitas vidas foram transformadas.

O projeto, além do caráter social de oferecer formação em tecnologia para 300 pessoas com baixa ou nenhuma formação em tecnologia, permitiu a inclusão de parte delas na empresa e aceleração de carreira para os selecionados por meio de programas de desenvolvimento profissional e mentorias recorrentes com gestores, além de novas trilhas de treinamentos especializados.

O programa teve duração de 140 horas na etapa preparatória, com trilhas de ensino voltadas para produtos e dados. Entre os treinamentos, estavam metodologias ágeis, UX design, lógica de programação e business intelligence. Para participar, era necessário ser maior de 18 anos e realizar a inscrição via link, divulgado ao público em uma estratégia para alcance de candidatos pelo país.

O programa é fruto de uma parceria entre os times de Pessoas e Sustentabilidade e de Tecnologia da Informação e capacitou 300 pessoas nas disciplinas de Inteligência de dados e Product Design e, ao final, selecionou 25 para serem funcionários Ipiranga, com o cargo de Analista de TI Júnior.

Foram 800 candidatos inscritos e 112 participantes do processo seletivo. A abrangência foi nacional, com etapas realizadas online e presencial no Rio de Janeiro.

B) INTRODUÇÃO:

Uma das maiores redes de distribuição de combustíveis do país, com mais de 86 anos de atuação no Brasil e cerca de 6 mil postos, Ipiranga, vem realizando, ao longo dos últimos anos, uma profunda transformação de sua cultura organizacional. Sempre atrelada ao desenvolvimento de seu negócio e à forma como quer ser reconhecida, a empresa estimula, ainda mais, programas de formação nas frentes de inclusão e equidade de gênero.

Em 2019, após realizar um diagnóstico junto às suas principais lideranças, a empresa criou seis atributos culturais que traduziu o sentimento dos colaboradores e os encorajou a expor suas visões dentro de um ambiente mais leve e integrado. São eles: # O Cliente é a Razão, # Vale a Pena, # Leveza, # Sua Voz Tem Valor, # Deixa Comigo e # Seja Você. Em 2023, com um novo propósito e a evolução da marca, a empresa fez uma revisão de sua cultura e criou dois novos atributos: # Somos Ipiranga e # Faço Acontecer.

O passo seguinte foi elaborar um plano de ação, alinhado à estratégia de negócio da empresa, que teve desdobramentos imediatos, com a criação de programas que abrangessem diversidade, desenvolvimento de autonomia com responsabilidade, crescimento pessoal, planejamento de carreira, gestão do clima, comunicação transversal, entre outros.

No final de 2019, a companhia lançou um Manifesto da Diversidade para fomentar a diversidade e a inclusão com foco em quatro frentes: Gênero, Raça, Pessoas com Deficiência e LGBTQIA+. Foram implementadas diversas iniciativas com esse foco, como o comitê de diversidade, os grupos de afinidade formados por representantes de todas as frentes, o recrutamento anônimo, os treinamentos com lideranças e o programa de mentoria para mulheres.

Em 2022, o programa de Diversidade e Inclusão já havia evoluído em diversas frentes, de forma estruturada e com avanços na pluralidade do time interno. Dessa forma, a empresa entendeu que poderia ter um olhar mais atento à frente de Pessoas com Deficiência. Para entender o que estava sendo feito no mercado, a Ipiranga realizou pesquisas e análises com outras empresas (benchmarking) e percebeu que o desafio era como se tornar verdadeiramente inclusiva para esse público.

Nesses benchmarkings, foi constatado que programas de formação e porta de entrada são bastante comuns no mercado, pois alargam as possibilidades de pessoas com baixa formação, contribuindo para sua preparação para o mercado de trabalho, ampliando o impacto para a sociedade. Aliado a um plano de carreira e suporte para o desenvolvimento desses funcionários.

O primeiro programa criado com esse intuito foi o Construa, que, após um processo de seleção realizado em todo o Brasil, capacitou 10 pessoas com deficiência para atuarem como consultores administrativos na área de negócio da empresa. A jornada de qualificação teve duração de 12 meses e os aprovados no programa iniciaram suas atividades com remuneração inicial de R\$ 4 mil.

A experiência adquirida com o Construa inspirou outro programa, agora voltado para a área de tecnologia e exclusivo para pessoas com deficiência. Assim, seria

possível reverberar para além da empresa, impactando a vida dessas pessoas de uma maneira mais profunda e gerando valor para a sociedade.

Assim nasceu, em 2023, o Inclusão Tech, com o objetivo capacitar os 300 profissionais com deficiência para atuação no mercado de trabalho (para atuar com Product Design ou Inteligência de Dados) e contratar parte deles, estimulando a empregabilidade de mão de obra qualificada. O Inclusão Tech formou 300 pessoas e contratou 25 delas. O programa foi 100% customizado, não sendo uma solução pronta de prateleira.

C) CORPO DO TRABALHO:

A decisão de implementar um programa de formação para pessoas com deficiência que proporcionasse um impacto maior dentro e fora da empresa coincidiu com uma necessidade que sempre desafiou o time de Pessoas e Sustentabilidade da Ipiranga: a dificuldade de atrair e reter bons profissionais para a área de Tecnologia da Informação (TI).

Além disso, Ipiranga quer ser percebida também como empresa que possibilita o desenvolvimento profissional em carreiras voltadas para tecnologia.

Diante desse cenário, o time de Pessoas e Sustentabilidade uniu-se ao de Tecnologia da Informação (TI) e, juntos, criaram o Inclusão Tech, um programa de abrangência nacional para formação e porta de entrada para pessoas com deficiência nas áreas de Inteligência de Dados e Product Design.

Para participar, era preciso ser maior de 18 anos, ter ensino médio completo e disponibilidade para residir no Rio de Janeiro, se necessário. A inscrição não exigiu conhecimento técnico ou diploma de graduação em qualquer área relacionada. Ao final da capacitação, o Programa previa a seleção de 25 participantes para serem contratos pela Ipiranga. Para apoiar a estruturação do treinamento, a empresa contou com o apoio pedagógico da GAMA Academy, que desenvolveu uma proposta de capacitação online personalizada e ainda promoveu a sua divulgação em universidades e canais parceiros.

Além da criação de um hot site para inscrição dos interessados, o Inclusão Tech foi amplamente divulgado na imprensa. Entre fevereiro e março de 2023, 45 veículos distintos publicaram matérias, atingindo 4 milhões de visualizações em notícias/posts.

A preocupação de atrair a atenção, aproximar-se de maneira respeitosa, e sensibilizar o público-alvo para a importância do Programa também motivou a Ipiranga a organizar lives nas mais variadas plataformas digitais (LinkedIn, Youtube e Instagram) com a participação dos influencers Andrea Schwarz e Rafa Brunelli, conhecidos por suas atuações nas redes sociais em prol da acessibilidade e da inclusão.

Treinamento e seleção

Ao todo, o Inclusão Tech atraiu cerca de 800 inscritos, que além de comprovar os pré-requisitos para participação, realizaram testes online de raciocínio lógico, português e matemática. Todos conduzidos pela Gama Academy. Os 300 aprovados para participar do Programa percorreram uma Trilha Preparatória, com duração de quatro meses, com aulas online diárias sobre UX Design, Lógica de Programação e Business Intelligence, entre outras metodologias. A Trilha também envolveu encontros de mentoria com professores da Gama Academy

para tirar dúvidas sobre o conteúdo, aprofundar conhecimento e ajudar os alunos a utilizarem as ferramentas e metodologias aprendidas, em busca de um resultado efetivo na aprendizagem.

Ao final da Trilha Preparatória, os participantes desenvolveram um projeto que demonstrou as novas habilidades em Inteligência de Dados e Product Design e apresentaram como projeto final. Para participarem do processo seletivo para as 25 vagas de trabalho, era preciso realizado a trilha e ter uma frequência acima de 70% nas mentoria, além de ter assistido 100% das aulas assíncronas e obtido nota acima de 7,0 no projeto final. Dos 300 treinandos, 112 preencheram esses pré-requisitos e passaram para a etapa de seleção dos 25 profissionais contratados pela Ipiranga como Analista de TI Junior.

A seleção levou em consideração o fit cultural e perfil dos candidatos, com dinâmica de grupo e entrevista com o gestor do RH. Os aprovados foram "apresentados" aos times no dia do Tech Day – encontro trimestral onde a liderança reúne o time de TI, internos e terceiros para alinhamentos da área –, mas resposta do processo foi feita anteriormente em uma chamada de vídeo, com a participação dos gerentes e do diretor da área. A resposta foi dada diretamente aos selecionados, gerando momentos de muita emoção.

Na ocasião, os aprovados foram informados também de que os residentes de fora do Rio de Janeiro teriam sua contratação 100% remota, não havendo necessidade de mudança, caso não desejassem. Dos 25 contratados, 10 residem fora da cidade carioca.

Após serem admitidos pela Ipiranga, os 25 contratados participaram de uma trilha especializada em parceria com a Gama, agora com intuito de aprofundar ainda mais o conhecimento e colocar em prática as ferramentas e metodologias aplicadas dentro do escopo da empresa. Durante a trilha os participantes formaram grupos e desenvolveram um projeto, já considerando a realidade da Ipiranga e apresentaram aos dois gerentes da área.

Inclusão e acolhimento

Proporcionar uma nova perspectiva de atuação profissional para 300 pessoas com deficiência a partir da qualificação técnica, foi um dos fatores de maior impacto do Programa.

Além disso, foi imprescindível o entendimento de que além da contratação das pessoas com deficiência, seria necessário preparar a empresa e os times para receber os novos funcionários, proporcionando um ambiente para que eles se sentissem efetivamente incluídos.

Para que isso se tornasse uma realidade, foram realizadas diversas ações de capacitação dos gestores e de seus times, em especial, o de Tecnologia de Informação (TI), com orientações de convívio que facilitaram a adaptação dos contratados a partir da criação de uma nova mentalidade mais inclusiva.

Paralelamente, também foi criada a figura dos anfitriões, colaboradores da Ipiranga que estariam focados em acolher e orientar quem estava chegando na sede, ou passou a trabalhar de forma remota, para as rotinas e processos da empresa.

Vários questionamentos surgiram a partir do Programa, ensinando ao Time Ipiranga que a inclusão passava, em primeiro plano, pelo respeito a todos, sem distinção.

O banheiro tem espaço para uma cadeira de rodas? Como adaptar nossas reuniões online para que um deficiente visual possa se sentir mais acolhido? Como tornar uma palestra menos perturbadora para uma pessoa com espectro autista?

Ao dar voz às pessoas com deficiência, a Ipiranga adaptou o seu próprio ambiente e suas rotinas e acabou moldando de forma orgânica os colaboradores para um processo de inclusão irreversível.

Ipiranga acredita que o futuro de uma empresa está ligado ao compromisso de investir no time interno e na sociedade, com geração de oportunidades por meio da educação e promoção da inclusão. Por isso, buscou-se ir além de oferecer vagas para novos talentos. O Inclusão Tech e outras iniciativas da empresa, como os programas Operação Mulher e Construa, são exemplos do trabalho realizado para ampliar efetivamente a pluralidade na companhia e na sociedade, sempre com respeito à diversidade, ao desenvolvimento integral das pessoas e proporcionando maior equidade.

Envolvimento da liderança

Outro importante diferencial do Inclusão Tech foi a participação do Diretor de TI, Humberto Moraes. Convidado para ser o sponsor do Programa, além de já fazer parte do Comitê de Diversidade da Ipiranga, Humberto é pai de uma criança autista e trouxe provocações e demandas essenciais para o sucesso de toda a empreitada.

Além de mostrar que o Inclusão Tech tinha em sua essência um importante fator emocional, ao lidar com a esperança de pessoas que geralmente têm poucas oportunidades no mercado de trabalho, exatamente por isso, o Programa deveria ser algo genuíno e verdadeiro, indo muito além da cota de legal e mostrando o verdadeiro compromisso da Ipiranga com essa pauta.

Para alcançar o objetivo, era preciso promover um acolhimento individual, realizando escuta ativa direcionada a quem estava sendo recebido pela empresa para entender suas reais necessidades sem filtro, além das oportunidades de desenvolvimento pessoal e da carreira.

Além do diretor de TI, todos os gestores do Time participaram ativamente dos processos do Programa, desde a divulgação, passando pelas trilhas, até o anúncio da contratação.

O envolvimento com os contratados foi sendo estabelecido desde o início, e, hoje, a história de cada um deles e de suas famílias são conhecidas por essas lideranças, que contribuem ativamente para atender suas necessidades no dia a dia e estimular o desenvolvimento de suas carreiras.

D) RESULTADOS E CONCLUSÃO:

O crescimento profissional e a independência conquistados pelos contratados pela Ipiranga por meio do Inclusão Tech, um ano após a seleção, mostram que o Programa foi muito além do propósito original gerando também impacto social.

Entre os 25 contratados, ficou muito claro que o Programa representou um marco na própria história, não somente porque proporcionou ganhos financeiros que impactaram a rotina de suas famílias, mas, especialmente, pelo entusiasmo, empoderamento, satisfação profissional e realização pessoal que a maioria acreditava ser possível somente em um sonho distante.

Muitos relataram que, hoje, são exemplos para pessoas do seu convívio, que passaram a querer voltar a estudar para evoluírem profissionalmente. Alguns dizem ainda que se sentem mais confiantes para “tomar as rédeas da própria vida, sem medo de ser feliz, e conscientes de que são capazes de ter as próprias decisões.”

Em um dos relatos, um colaborador com mobilidade reduzida disse “ter a liberdade de trabalhar de forma remota e ainda seguir com o tratamento de fisioterapia sem empecilhos”. A outra colabora, com diagnóstico de espectro autista, comenta que “conseguiu usar o seu hiperfoco para produzir ainda mais, saiu da casa dos pais, e foi morar sozinha”. Um profissional de educação física, que nasceu com uma doença congênita, trocou o emprego na área de reabilitação cardíaca e passou a atuar em TI. São várias histórias. Várias vidas transformadas.

Alguns reportaram que já passaram por muitas empresas para cobrir cotas e que nunca foram vistos como talentos ou despertaram um interesse genuíno das empresas no investimento de suas carreiras. Na Ipiranga, os times estão tendo o privilégio de conviver, aprender e ver essas pessoas criarem suas histórias. O ingresso desse grupo na empresa impactou também a visão de mundo de todos que estão tendo a oportunidade de trabalhar mais próximos deles.

Nos links é possível acessar dois vídeos com os depoimentos dos times envolvidos e dos colaboradores:

<https://www.youtube.com/watch?app=desktop&v=4lc71WAujuM&feature=youtu.be>



<https://www.youtube.com/watch?v=6E8angyL3HE>



É preciso levar em conta ainda as pessoas que não foram selecionadas para trabalhar na Ipiranga, mas adquiriram novos conhecimentos pelo Programa e puderam buscar oportunidades de emprego. Muitas não tinham conhecimento nenhum em TI, enquanto outras trabalhavam em segmentos diferentes e vislumbravam um novo campo de atuação.

O programa corroborou com a melhoria do indicador de ambiente inclusivo, mensurado bimestralmente via Pesquisa de Clima. Ao medir os resultados de Fevereiro de 2023, quando ainda o programa não havia sido lançado, comparando com Dezembro de 2023, após os treinamentos de sensibilização e finalização do programa já com a contratação dos 25, verificamos uma melhora de 6 pontos no indicador.

Os resultados obtidos demonstram que, hoje, o Programa é um modelo de inclusão e diversidade que pode ser replicado dentro e fora da Ipiranga, principalmente, por ter proporcionado uma experiência diferenciada a seus participantes, indo além do cumprimento de cotas.

Em agosto de 2024, os 25 contratados completam um ano na companhia. Nesse período, participaram do ciclo de carreira e sucessão, com o plano de desenvolvimento individual com o objetivo de se aprimorarem ainda mais em suas carreiras.

Um bom exemplo é o profissional que anteriormente trabalhava como fisioterapeuta e, hoje, está à frente de um projeto estratégico dentro do Centro de Excelência de Salesforce, já tendo, inclusive, realizado palestras e desenvolvido um trabalho de evolução das certificações do time dentro da Ipiranga.

Segundo o relato de um contratado pelo Inclusão Tech: “falar sobre deficiência qualquer um pode falar, mas falar sobre ser deficiente, só quem é deficiente mesmo consegue falar. A Ipiranga, hoje, pode falar sobre deficiência e sobre ser deficiente, porque deu voz a essas pessoas e teve o interesse e a coragem de

entender o que está certo e o que está errado, para poder melhorar e fazer com que todos se sentissem incluídos”.

Álbum de Fotos e referências visuais:

https://drive.google.com/drive/folders/1ehZiBq9r_cVTBNI8L7VFqgaD9NC2_6G

Anexos ilustrativos



Banner de divulgação da abertura das inscrições do programa

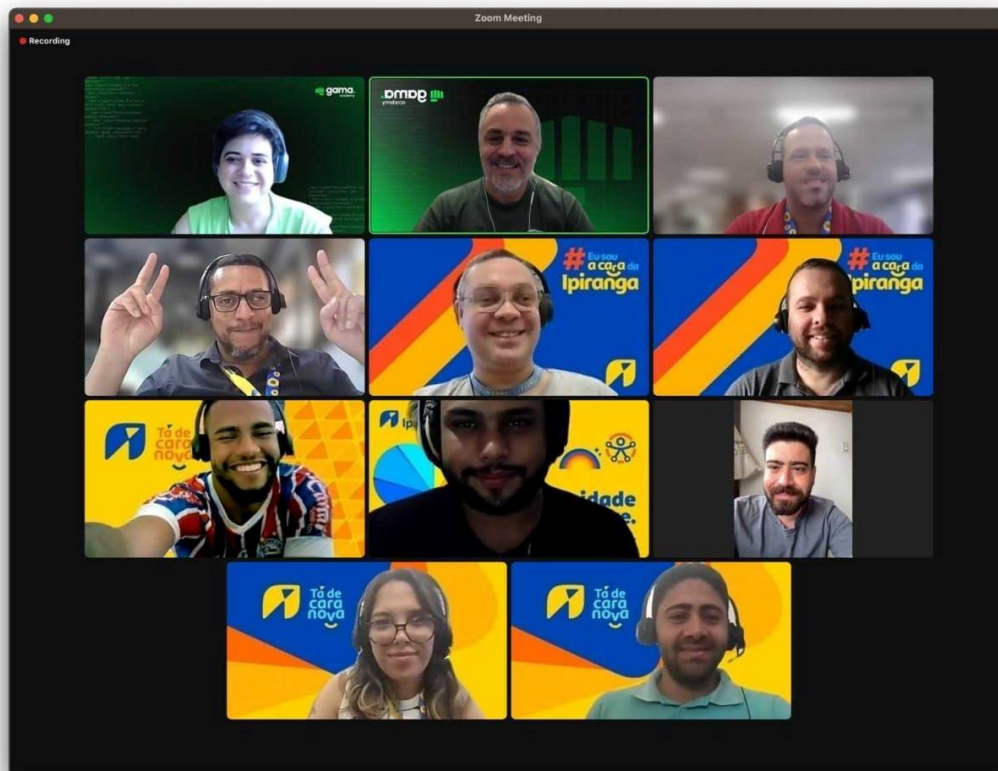


Imagem dos colaboradores na última videoconferência da especialização em Product Design





Recepção (onboarding) presencial e por videoconferência dos colaboradores contratados pelo Inclusão Tech para a Gerência de Tecnologia (duas imagens acima)



Reunião de integração dos times e aprofundamento dos temas das equipes de Analytics, Arquitetura de Dados e Projetos de Dados