Caminhões
Ônibus

PRÊMIO SER HUMANO ABRH-RJ 2025

EMPRESA: VOLKSWAGEN CAMINHOES E ÔNIBUS

MODALIDADE: EXCELÊNCIA ORGANIZACIONAL

CATEGORIA: GRANDE ORGANIZAÇÃO

CASE – MODO AVIÃO: BRAIN ROT PREVENT

PRÊMIO SER HUMANO ABRH-RJ 2025

Razão Social: Volkswagen Caminhões e Ônibus.

Ramo de Atividade: Fabricação de Caminhões e Ônibus

Ano de Fundação: 1996

Endereço: Rua Volkswagen, nº100 – Polo Industrial – Resende/RJ – CEP: 27.537-803

Número de Funcionários VWCO: 1.304

Descrição da Atividade Principal:

Volkswagen Caminhões e Ônibus, fabricante dos veículos comerciais Volkswagen e MAN, é referência consolidada em seu segmento. A empresa é integrante do Grupo TRATON, subsidiária da Volkswagen AG e um dos principais fabricantes mundiais de veículos comerciais com as marcas MAN, Scania, Volkswagen Caminhões e Ônibus e RIO. O objetivo do grupo é transformar o sistema de transporte através de produtos, serviços e da parceria com seus clientes.
No dia 1º de novembro de 1996 foi inaugurado o complexo de produção e desenvolvimento da VWCO, em Resende, RJ, que engloba ainda um Centro de Garantia e Centro de Treinamento para clientes, profissionais da rede de concessionários e importadores.
A Empresa adotou um sistema revolucionário na indústria mundial: o Consórcio Modular. Nele, há módulos nos quais fornecedores especializados ficam responsáveis pela montagem completa de conjuntos como chassi, eixos, suspensão e molas, rodas e pneus, caixa de câmbio e motores, armação de cabines, revestimento interno e pintura. Com essa parceria, a VWCO se concentra nas atividades de Engenharia do Produto, Logística, Garantia do Processo e da Qualidade.

Caminhões
Ônibus

Título: MODO AVIÃO: BRAIN ROT PREVENT

Resumo:

O programa Modo avião foi criado com objetivo de conscientizar colaboradores e suas famílias sobre os impactos do uso excessivo das mídias sociais e games, tanto no trabalho, quanto na vida pessoal e familiar.

Mais do que alertar, o programa busca promover experiências reais que fortaleçam os vínculos familiares e incentivem hábitos saudáveis.

A inciativa engloba um programa estruturado com diversas ações de sensibilização, como palestras com especialistas, grupos de trabalho, roda de conversa e momentos de troca de experiências. Além disso, são promovidos eventos e atividades interativas voltadas para o colaborador e seus familiares, fortalecendo o diálogo, a reflexão e a adoção de hábitos mais saudáveis. Com isso, buscamos estimular o equilíbrio entre a vida digital e a real, reforçando a importância do bem-estar, das relações interpessoais e da produtividade sustentável.

Entre as experiências oferecidas estão: workshop para construção de pipa, com torneio para empinar as pipas com os pais, montar quebra cabeça com a família, brincar na praça, participar de brincadeiras com bola e até preparar e compartilhar um bolo juntos, promoção de eventos com os pets e famílias na empresa e desafios de movimento para estimular caminhadas e corridas que pode ser na praça ou na academia. Estas ações proporcionam desconexão do ambiente digital e conexão genuína entre as pessoas.

O programa mostrou que pequenas mudanças no dia a dia podem gerar grandes impactos no bem-estar individual, familiar e organizacional, além da maior interação entre colaboradores e familiares, redução de tempo de exposição às redes sociais durante o horário de trabalho e no período de descanso em sua residência, feedback positivo dos participantes que relatam melhora na qualidade do tempo com a família, além do aumento do indicador de bem-estar de 82% para 85%, além de 95% de satisfação dos colaboradores com o ambiente de trabalho.

Caminhões
Ônibus

Introdução:

O uso excessivo de telas, seja em computadores, celulares ou tablets, tornou-se um dos grandes desafios da vida moderna, tornando-se um desafio ainda maior quando o uso é direcionado aos games, um vício que vem crescendo entre as pessoas de todas as idades. O avanço tecnológico trouxe inúmeros benefícios, mas também desencadeou impactos significativos na saúde física e mental, nas relações familiares e na produtividade dentro das organizações. Estudos nacionais e internacionais apontam que o tempo de exposição às telas tem crescido de forma acelerada, contribuindo para quadros de ansiedade, distúrbios do sono, estresse, déficit de atenção e até isolamento social. Dentro das empresas, esse cenário se reflete em queda de desempenho, aumento de afastamentos por doenças ocupacionais e sobrecarga emocional. No ambiente familiar, o impacto vai desde a redução de momentos de convivência até dificuldades no desenvolvimento infantil e no fortalecimento dos vínculos. Além dos vícios em games que afeta financeiramente as famílias.

O panorama de dados nacional e internacional revelou que em 2023 os brasileiros passam em média 9 horas por dia frente a telas durante o período acordado, colocando o Brasil no segundo lugar na ranking (conforme pesquisa divulgada no Jornal da UISP), e em sétimo lugar no quesito jogos online. E 6% da população mundial mostra sinais de vícios em internet.

A OMS reconhece formalmente o transtorno de jogo na CID-11, sendo que, 14% dos jovens em tratamento de saúde mental apresentam comportamentos problemáticos relacionados a jogos.

Diante desse diagnóstico, foi desenvolvido o **Programa Modo Avião – Brain Rot Prevent** para conscientização sobre o uso de telas e vícios em jogos e seus Impactos na vida pessoal e profissional, com o propósito de informar, sensibilizar e transformar hábitos de colaboradores e suas famílias. O programa parte de premissas fundamentais: promover o equilíbrio entre vida digital e real, preservar a saúde mental, ampliar a qualidade de vida, fortalecer os laços familiares e aumentar a produtividade no trabalho de forma sustentável.

Para alcançar esses objetivos, utilizamos uma metodologia baseada em três pilares: educação e informação, por meio de palestras e conteúdos orientativos; vivência e prática, com grupos de trabalho e experiências coletivas que estimulam a convivência além das telas; e acompanhamento e resultados, mensurando os impactos positivos em saúde, bem-estar e engajamento. Entre as atividades desenvolvidas, destacam-se ações que unem pais e filhos em momentos de lazer desconectado, como soltar pipa, montar quebra-cabeças e compartilhar brincadeiras ao ar livre, evitando assim o uso de telas e vícios em games.

Os resultados obtidos já demonstram avanços importantes: maior consciência sobre o tempo de exposição às telas, fortalecimento dos vínculos familiares, melhora no equilíbrio emocional e aumento da produtividade no ambiente de trabalho. Mais do que um programa corporativo, trata-se de um movimento de mudança cultural, que incentiva a construção de uma rotina mais saudável, humana e equilibrada, preparando pessoas e organizações para um futuro mais sustentável.

Desenvolvimento:

O programa foi desenvolvido a partir de um diagnóstico amplo, que considerou dados nacionais e internacionais sobre o aumento do tempo de exposição às telas, bem como os impactos já percebidos dentro da empresa e no ambiente familiar dos colaboradores. A análise revelou efeitos significativos na saúde física e mental, como distúrbios do sono, estresse, queda de produtividade e dificuldades de relacionamento interpessoal.

Com base nesse cenário, o programa foi estruturado em quatro eixos principais:

diagnóstico psicossocial, conscientização, vicências práticas e apoio contínuo.

1 - Diagnóstico psicossocial: Mapeamento emocional para indicar o índice de bem-estar.

Objetivo: Mapear o perfil dos colaboradores sobre os principais gatilhos de estresse emocional.

Foi aplicado um questionário para avaliação psicossocial com questões que avaliam o bem-estar emocional dos colaboradores da empresa.

Resultados: Base de dados para personalizar ações preventivas

2 - Conscientização: Workshops e campanhas educativas voltadas para colaboradores e familiares, mostrando os riscos e trazendo informações científicas de forma acessível.

Palestras

Objetivo: informar colaboradores e familiares sobre os impactos do excesso de telas na saúde física mental e nas relações sociais.

Palestras realizadas:

- Hiperconectados & Sobrecarregados

- Uso de telas e seus impactos
- Impactos das telas na saúde mental
- Ergonomia diante das telas
- Vícios e games

Resultado: Sensibilização inicial, despertando reflexão e engajamento.

Cartilha

Objetivo: fornecer aos colaboradores e familiares material educativo com teste de autoavaliação de uso de tela.

Conteúdo da cartilha: Dicas simples para reconectar com o que importa e testes seus hábitos.

Resultado: Avaliação e reflexão para a família.

Orientação ergonômica

Objetivo: Minimizar os impactos físicos do uso de telas no ambiente de trabalho.

Treinamentos e ajuste de postura, iluminação e imobiliário.

Resultado: Prevenção de dores musculares, fadiga visual e problemas de saúde ocupacional.

3 - Vivências práticas: Estímulo a atividades que reduzem o tempo de tela e favorecem a interação humana como encontros presenciais, dinâmicas em família e práticas de lazer coletivo.

Debates temáticos

Objetivo: promover espaço para diálogo sobre efeitos positivos e negativos das telas no trabalho e em casa.

Debates com 10 colaboradores com mediação de um psicólogo.

Resultado: Troca de experiências e construção coletiva de soluções.

Oficinas práticas

Objetivo: Criar experiências de desconexão digital e estímulo ao bem-estar

- Construção de pipa
- Construção de agenda diária
- Planejamento presencial

Resultado: Instrução de alternativas ao lazer digital

Pet day

Objetivo: Valorizar momentos de convivência afetiva e leveza, reduzindo a ansiedade e fortalecendo os laços sociais..

- Espaço aberto onde os colaboardores podem levar familiares e amigos de estimação/pets
- Concurso de pets
- Brincadeiras
- Piscina de bolinha
- Cama elástica
- Pintura

Resultado: Integração com a família em modo presencial, redução de estresse e estímulo a pausas saudáveis.

Torneio de pipas

Objetivo: Resgatar brincadeiras tradicionais e estimular o lazer em família.

Encontro ao ar livre para pais, filhos e colaboradores.

Resultado: Conexão intergeracional, fortalecimento de vínculos familiares e experiências sem telas.

.

Experiência com filhos

Objetivo: integrar os filhos no mundo corporativo e conscientizar sobre importância do mundo real e das relações.

- Visita dos filhos na empresa
- Palestra sobre telas e games
- Distribuição de kits de quebra-cabeça

Resultado: Criação de momentos offline e colaborativo entre pais e filhos, e estímulo a concentração e interação com a família.

Desafio do movimento

Objetivo: Incentivar a prática de atividade física regular como forma de equilibrar o tempo de tela.

- Campanha interna com metas de quilometragem de corridas e caminhadas, juntos movimentaram 20 mil quilômetros em 2 meses.

Resultado: Aumento da energia, prevenção de sedentarismo e melhoria da produtividade

Bosque para caminhada

Objetivo: Oferecer espaço de contato com a natureza e incentivo ao bem-estar físico

- Trilha estruturada para caminhada em grupos ou individual dentro da empresa.

Resultado: Relaxamento, equilíbrio mental e redução de estresse digital.

4 - Apoio contínuo: Disponibilização de estrutura para apoio aos colaboradores e familiares.

Objetivo: Oferecer apoio psicológico e direcional para mudança de hábitos.

- Criação de grupos de acompanhamento e troca de experiências,
- Suporte da área de saúde ocupacional e psicologia organizacional.
- Posto de atendimento com psicóloga na empresa para atendimento presencial e on line.
- Plataforma de terapia on line para colaborador e familiares.

Resultado: mudança de hábitos e melhorar produtividade no trabalho e qualidade de vida.

Caminhões
Ônibus

Resultados e Conclusão:

A implantação desta solução é promover equilíbrio de uso de telas e games, tanto no ambiente de trabalho quanto no convívio familiar, com foco nos sinais de alerta para o uso excessivo de telas, mais precisamente nos pontos de ansiedade, depressão, dificuldade de concentração, baixa produtividade, confusão mental, cansaço constante, perda de foco, vícios em games e declínio cognitivo.

O método utilizado combina educação, prática e acompanhamento, criando um ciclo de conscientização, experimentação e manutenção de novos hábitos, como resultado esperado, o programa atua em um ambiente de trabalho mais saudável, humano e produtivo, resultando em:

Qualitativos:

- Maior qualidade de vida para colaboradores e suas famílias, reduzindo os riscos de doenças relacionadas ao excesso de tempo on line.
- Melhora na produtividade e foco no trabalho, com menor incidência de distrações digitais.
- Fortalecimento dos vínculos familiares e sociais, incentivando momentos de conexão real.
- Prevenção em saúde mental, por meio de práticas de bem-estar e incentivo a atividade off-line.
- Maior controle financeiros das famílias com eliminação de jogos on line.

Quantitativos:

- Aumento do indicador de bem-estar de 82% para 85% (avaliação consultoria GPMH);
- Redução de absenteísmo de 2,3% para 2,02%(afastamento por doença);
- 95% de satisfação dos colaboradores com o clima organizacional. (pesquisa GPTW);
- 81% índice de NPS (GPTW);
- 410 vidas atendidas entre colaboradores e familiares na plataforma de saúde emocional. (orienteME).
- 4.655 interações com a plataforma de terapia on line.
- Atingimento de 100% dos colaboradores e familiares através de palestras presenciais e on line, comunicação por e-mail, whatsApp, Tv corporativa e diálogo semanal com empregados, cartilhas, visitas na empresa e eventos presenciais.
- Certificação de Saúde Mental pela Great People Metal Health.
- Global Healthly Workplace Award

Caminhões
Ônibus

O programa de conscientização sobre o uso de telas e jogos representou muito mais do que um conjunto de atividades: foi uma **jornada de transformação de hábitos**, que uniu colaboradores e suas famílias em torno de um propósito comum, **equilibrar a vida digital com a vida real**.

Através das palestras, oficinas, debates e diagnósticos psicossociais, construímos uma base sólida de informação e reflexão. As experiências práticas como: o desafio de movimento, o pet day, o torneio de pipa, o quebra-cabeça em família e os momentos no bosque e em parques, mostraram na prática que existem alternativas saudáveis e prazerosas ao tempo excessivo de tela. Já a orientação ergonômica trouxe soluções concretas para o dia a dia de trabalho, prevenindo doenças e promovendo bem-estar.

Com isso, os participantes puderam **experimentar novos estilos de vida**, mais conectados com o corpo, a mente, as pessoas e a natureza. O resultado é um ambiente de trabalho mais saudável, colaboradores mais produtivos e engajados, e famílias mais próximas e fortalecidas.

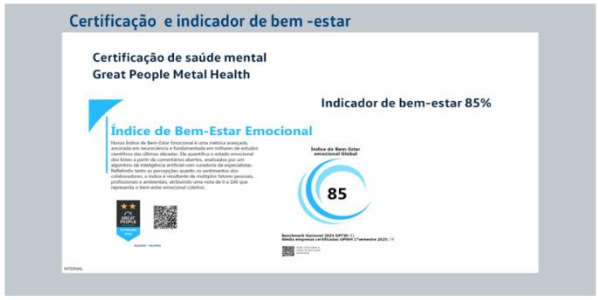
O grande aprendizado que fica é que **a tecnologia deve ser uma aliada, e não uma prisão**. Ao cultivar equilíbrio, conseguimos transformar a relação com as telas em algo positivo e sustentável, promovendo saúde, qualidade de vida e produtividade para todos.

Caminhões
Ônibus

Anexos ilustrativos:

1) Cronograma de ações

2) Certificado de saúde mental/ satisfação dos colaboradores



Caminhões
Ônibus

3 Reconhecimento externo

Noticias do Jornal “O Globo de 28/07/25” sobre as práticas com o ambiente de trabalho e mencionando o programa Ressignifique-se como destaque.

O GLOBO

GREAT PLACE TO WORK

GRANDES EMPRESAS / 2º LUGAR: VOLKSWAGEN CAMINHÕES E ÔNIBUS

BEM-ESTAR COMO META ESTRATÉGICA

Montadora tem programa Modo Avião, que promove o uso consciente de telas, investe em saúde mental e oferece aos funcionários o Bosque VWCO, um espaço com trilhas, redário e áreas verdes para descanso durante o expediente

Em 2024, a Volkswagen Caminhões e Ônibus consolidou um pacote robusto de ações voltadas para saúde mental, bem-estar e desenvolvimento profissional. A estratégia deu resultado: neste ano, a empresa foi reconhecida como uma das melhores para trabalhar no Estado do Rio, segundo a premiação Great Place To Work (GPTW), na categoria Grandes Empresas.

Entre as iniciativas, estão a criação do Bosque VWCO, um espaço com trilhas, redário e áreas verdes para descanso durante o expediente, e o programa Modo Avião, que promove o uso consciente de telas e envolve também as famílias dos colaboradores. Outro pilar foi a ampliação de oportunidades internas: 7,8% dos funcionários foram promovidos no último ano.

Além disso, a organização oferece a VWTB Academy, com treinamentos sobre temas mais abrangentes voltados para a produtividade com a qualificação em eletromobilidade e veículos autônomos.

DIVULGAÇÃO/VWCO

Pausa. O Bosque VWCO permite o descanso durante o intervalo do trabalho

— Como resultado, temos um ambiente de grande crescimento e valorização. Acreditamos que um ambiente inspirador nasce de uma cultura respeitosa, acolhedora e cheia de propósito. Esse reconhecimento é resultado de um trabalho coletivo que coloca as pessoas no centro de tudo — diz Livia Simões, vice-presidente de Pessoas, Cultura e Sustentabilidade.

A montadora estabeleceu metas claras: quer chegar a 30% de mulheres na liderança até 2029, além de ampliar a inclusão de pessoas com deficiência de 7% para 9%. As ações incluem trainee exclusivo para pessoas negras, programas de formação técnica para mulheres e comitês internos com suporte da alta gestão.

— Quando os colaboradores se sentem reconhecidos e valorizados, tendem a se engajar mais com as metas da empresa. Isso eleva o senso de pertencimento e propósito, o que impulsiona a dedicação e a vontade de entregar resultados melhores. Os ambientes que valorizam as pessoas conseguem reter talentos por mais tempo e reduzir custos com recrutamento e adaptação de novos profissionais, além de preservar o conhecimento.

A política de remuneração é baseada em faixas salariais entre 80% e 120% da média de mercado, com avaliações 360 graus, bônus por resultados e benefícios como assistência médica, auxílio-creche, plano de estudos e transporte, sem distinção entre cargos.

A atuação da empresa também se estende para fora dos muros da fábrica. Com programas como o Formare, para jovens de baixa renda, e a Code School, voltada para a formação em programação, a montadora impactou cem mil pessoas em 2024, quatro vezes mais do que no ano anterior.

Letícia Garutti, analista de Finanças, entrou na empresa pelo projeto Formare e foi a primeira da família a concluir a faculdade:

— Comecei com 18 anos, sem imaginar que trabalharia numa multinacional. A VWCO mudou a minha vida. Acabei de ter um bebê e estou podendo trabalhar de casa nesse primeiro ano.

4) Apoio psicológico e redução de absenteísmo

Caminhões
Ônibus

5) Atividades com colaboradores e famílias

Pet Day

Comunicação

Curso de pipa

Quebra-cabeça/ visita familia

Torneio de PIPA/ bosque

Palestras com pais

Palestras com filhos