

Top Ser Humano 2025

Categoria: Organização
Modalidade: Desenvolvimento



Programa de Reconhecimento Conexão

Responsáveis: Henrique de Lima Melo França,
Liziane Strack Trentin e Micheli Thiesen





ÍNDICE

1 INTRODUÇÃO	1
2 JUSTIFICATIVA	2
3 REFERENCIAL TEÓRICO	3
3.1 Objetivo Geral	5
3.2 Objetivos Específicos	5
3.3 Local	6
3.4 Público-alvo	6
3.5 Metodologia	7
3.6 Ações Realizadas	10
3.7 Continuidade do Case	15
4 ORÇAMENTO	15
5 RESULTADOS	16
6 CONCLUSÃO	18
7 BIBLIOGRAFIA	19
8 INFORMAÇÕES DOS AUTORES	20



SINOPSE

O **Programa de Reconhecimento Conexão** é uma iniciativa construída a partir da análise de oportunidades identificadas na jornada do colaborador. Seu propósito é claro: valorizar, engajar e fortalecer o senso de pertencimento da equipe interna.

Implantado em 2024, o programa é estruturado com objetivos, diretrizes e práticas bem definidas, garantindo uma aplicação alinhada em toda Cooperativa. Cada detalhe foi pensado com carinho e atenção, para respeitar a história e a trajetória profissional de cada colaborador.

A proposta contempla homenagens a colaboradores que completam marcos de tempo na Cooperativa. Esses momentos são celebrados junto às equipes, promovendo um ambiente de leveza, integração e valorização. Os colaboradores também recebem presentes conforme o tempo de casa e participam de uma celebração especial.

Em seu primeiro ano, o programa reconheceu a trajetória de 117 colaboradores no Rio Grande do Sul e foi possível perceber um impacto positivo no clima organizacional. Constatou-se por meio das postagens dos colaboradores no canal interno da Cooperativa, dos feedbacks recebidos, das métricas avaliadas e até mesmo nas manifestações espontâneas nas redes sociais, a força e a assertividade da iniciativa.

Interessados em conhecer mais sobre o trabalho, orienta-se que entrem em contato através do e-mail: liziane_strack@sicredi.com.br

1 INTRODUÇÃO

No cenário empresarial contemporâneo — cada vez mais nota-se os desafios perante as transformações globais — é indispensável que as organizações estejam em constante movimento e evolução. Somente assim poderão manter sua relevância no mercado, crescer de forma sustentável e cumprir com excelência a missão para a qual foram criadas.

Para enfrentar esses desafios, contar com um quadro de colaboradores qualificado e engajado é essencial. Nesse contexto, torna-se estratégico que as empresas também sejam relevantes para seus profissionais. Isso exige o desenvolvimento contínuo de práticas que valorizem o capital humano como diferencial competitivo.

O reconhecimento por tempo de empresa é amplamente valorizado no mercado como uma prática eficaz para aumentar a retenção de talentos e fortalecer a cultura organizacional. De acordo com um estudo recente da Carpe Diem XP, empresas que implementam programas de reconhecimento por tempo de serviço observam: redução de até 20% na taxa de rotatividade de funcionários e 89% dos colaboradores relatam maior satisfação e engajamento no trabalho.

Diante desta realidade de constante movimento das melhorias e engajamento na jornada do colaborador entendemos que o tempo de trabalho na Cooperativa foi um quesito a ser aprofundado com o objetivo de homenagear aqueles, que todos os dias acordam cedo para dar o seu melhor. Mais que um trabalho, esses colaboradores compartilham grande parte de seu tempo em prol da causa cooperativista e sempre pensando nas necessidades e soluções para o associado, razão da existência do deste modelo de negócio, como prioridades na sua atuação.

Neste âmbito, nasce o **Programa de Reconhecimento Conexão**, como uma proposta inovadora e promissora de reconhecimento e valorização das pessoas colaboradoras. Estruturado com objetivos, diretrizes e práticas bem definidas, garantindo uma aplicação alinhada em toda Cooperativa, o case será apresentado, abordando a metodologia e formato de funcionamento do programa, bem como investimentos realizados e os seus resultados obtidos ao longo de 2024, a fim de justificar a relevância dessa iniciativa para a Cooperativa.

2 JUSTIFICATIVA

A Sicredi Conexão é uma instituição financeira cooperativa com mais de 44 anos de história. Ao longo dos anos, vem evoluindo e ampliando sua presença, consolidando-se nos municípios onde atua. Atualmente, possui uma operação sólida e, ao mesmo tempo, uma grande oportunidade de expandir seus negócios, crescer de forma sustentável e continuar se posicionando como uma alternativa atrativa para associados, potenciais associados e a sociedade em geral.

Com mais de 144 mil associados — sendo mais de 75 mil apenas no Rio Grande do Sul — a cooperativa segue com forte potencial de crescimento, tanto em termos territoriais quanto de negócios. Para que esse empreendimento continue gerando valor e relevância, o papel das pessoas internas é essencial. Uma equipe engajada, atuando em um ambiente organizacional leve, acolhedor e com senso de pertencimento, certamente faz entregas com mais eficácia e encontra realização em suas atividades profissionais.

Partindo dessa premissa, é papel estratégico da Gerência de Pessoas e Cultura, em parceria com outras áreas da cooperativa, desenvolver programas,

políticas e ações que sustentem uma cultura organizacional humana, baseada no reconhecimento, valorização e alta performance.

Nesse cenário, marcado por um mercado competitivo, múltiplas gerações e desafios constantes na atração e retenção de talentos, torna-se fundamental investir em práticas que fortaleçam o vínculo com os colaboradores. Entre essas iniciativas, destaca-se o **Programa de Reconhecimento Conexão** — uma ação de grande impacto e resultados expressivos, que será detalhada ao longo deste case.

3 REFERENCIAL TEÓRICO

O mercado de trabalho atual é caracterizado por transformações significativas impulsionadas por avanços tecnológicos, mudanças geracionais e a crescente valorização de relações profissionais mais humanas e significativas. A competitividade, aliada à escassez de talentos qualificados, exige das organizações estratégias inovadoras para atrair, engajar e reter profissionais.

De acordo com Souza et al. (2015), o cenário socioeconômico modelado pelas metamorfoses do mundo do trabalho provoca a demanda por modelagens flexíveis para organizar, estruturar e controlar as organizações, objetivando a superação dos desafios vinculados à sustentação da competitividade e lucratividade. Diante dessa realidade, as organizações se empenham para desenhar estratégias corporativas visando assegurar vantagens competitivas, sendo a retenção de talentos uma delas, dada sua relevância.

Nesse contexto, a retenção de talentos torna-se uma estratégia essencial para a sustentabilidade organizacional. Marras (2017) destaca que a retenção está diretamente relacionada à percepção de valor que o colaborador possui em relação à empresa, sendo fortemente influenciada por políticas de reconhecimento, desenvolvimento profissional e cultura organizacional.

Complementarmente, Martins e Cunha (2015) afirmam que a fidelização dos colaboradores com a organização é desenvolvida mediante atrativos, além do desenvolvimento pessoal e profissional. Em outras palavras, práticas estruturadas de valorização — como programas de reconhecimento — contribuem para a construção de um ambiente mais engajador, colaborativo e emocionalmente seguro.

A literatura recente sobre comportamento organizacional reforça a relevância do reconhecimento como fator de motivação. Bergue (2020) argumenta que ações simbólicas, como a valorização por tempo de casa, têm grande impacto no senso de pertencimento e na identidade profissional dos colaboradores, favorecendo a construção de vínculos afetivos com a organização e resultando em maior engajamento e produtividade.

Além da motivação extrínseca, é necessário considerar as dimensões intrínsecas do trabalho. Pimenta (2021) enfatiza que reconhecer o valor das pessoas no ambiente organizacional — especialmente em momentos-chave de suas trajetórias — é essencial para manter a motivação e o comprometimento em longo prazo. O reconhecimento atua como um elemento catalisador de emoções positivas, influenciando diretamente o clima organizacional.

Nesse mesmo sentido, Marques (2020) ressalta que o reconhecimento contínuo e genuíno é um dos pilares da construção de uma cultura organizacional positiva. Líderes que valorizam conquistas, marcos e atitudes fortalecem o senso de propósito coletivo e contribuem para uma jornada profissional mais significativa.

Dessa forma, programas de reconhecimento estruturados, como o **Programa de Reconhecimento Conexão**, não são apenas comemorativos, mas estratégias de gestão alinhadas às necessidades contemporâneas do trabalho. Ao valorizar os marcos de tempo de casa e envolver equipes e familiares nas celebrações, o

programa fortalece vínculos emocionais, reforça a cultura de pertencimento e contribui para um ambiente mais humano e sustentável.

3.1 Objetivo Geral

Com o objetivo de reconhecer o trabalho e dedicação à Cooperativa, possibilitando que o colaborador se sinta valorizado e engajado com as nossas causas, propiciando um clima interno cada vez mais leve e aderente aos nossos valores, desenvolvemos o **Programa de Reconhecimento Conexão**. Com o programa buscamos valorizar importantes marcos da trajetória do colaborador, de forma previsível e organizada, tendo práticas justas e alinhadas dentro da Cooperativa.

3.2 Objetivos Específicos

Qualitativos:

- Fortalecer a cultura organizacional e o senso de pertencimento, promovendo os valores e a missão da cooperativa;
- Garantir uniformidade e alinhamento nas comemorações de tempo de cooperativa, proporcionando uma experiência positiva e consistente para todos os colaboradores;
- Produzir conteúdo nas redes sociais da cooperativa disseminando o Programa de Reconhecimento Conexão, a fim de fortalecer a marca empregadora e despertar o interesse de outras pessoas.

Quantitativos:

- Reduzir a taxa de rotatividade (turnover) das pessoas colaboradoras; incentivando a continuidade e a lealdade;

- Elevar os resultados da pesquisa de clima organizacional, aumentando o engajamento e a satisfação dos colaboradores.

3.3 Local

No território gaúcho, a área de atuação da Sicredi Conexão abrange a região noroeste do Estado, onde a cooperativa está presente de forma sólida e representativa. São 19 agências de atendimento, 3 espaços de relacionamento, uma agência digital, além da Sede e da Superintendência Regional.

Nesse contexto, as cidades do Rio Grande do Sul que compõem o cenário deste case e onde a cooperativa mantém presença ativa são: Alpestre, Ametista do Sul, Caiçara, Cerro Grande, Cristal do Sul, Erval Seco, Frederico Westphalen, Iraí, Novo Tiradentes, Palmitinho, Pinhal, Pinheirinho do Vale, Planalto, Rodeio Bonito, Seberi, Taquaruçu do Sul, Vicente Dutra e Vista Alegre.

3.4 Público-alvo

O público-alvo do Programa de Reconhecimento Conexão foram os colaboradores que celebraram marcos de tempo de casa — 1, 5, 10, 15, 20 e 25 anos — e que, por isso, foram homenageados. Indiretamente, as equipes também participaram do processo, e, nos casos de colaboradores com mais de 10 anos de casa, os familiares foram convidados a compartilhar esse momento especial.

Em 2024, ano de implantação do programa, praticamente todas as equipes tiveram ao menos um integrante homenageado por alcançar um marco em sua trajetória profissional. Com um total de 662 colaboradores (base de dezembro de 2024), a Sicredi Conexão está presente em três Estados brasileiros: Rio Grande do Sul, Santa Catarina e Minas Gerais. No entanto, para este case, considerou-se

apenas a população de colaboradores do Rio Grande do Sul, onde 117 profissionais foram homenageados — o que representa 18% do quadro interno da Cooperativa.

Abaixo, segue um gráfico que detalha a distribuição desses colaboradores conforme os marcos de tempo de cooperativa.

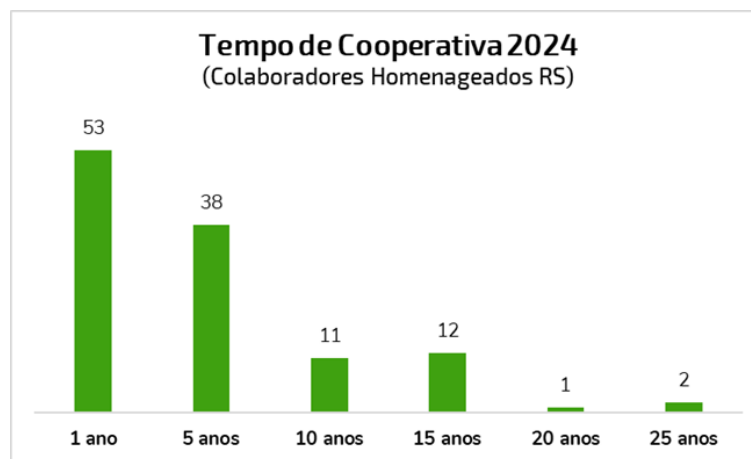


Gráfico de tempo de Cooperativa no ano de 2024, onde os colaboradores são homenageados do RS.

3.5 Metodologia

Diagnóstico | Mapeamento da Jornada do Colaborador

O diagnóstico de identificação da necessidade e oportunidade que o programa a ser desenvolvido teria, foi através do aprofundamento no mapeamento da jornada da pessoa colaboradora dentro da Sicredi Conexão. Esse processo permitiu identificar momentos-chave da trajetória profissional — desde a integração até os marcos de tempo de casa. Compreender essa jornada foi decisivo para desenvolver um programa de reconhecimento que realmente impactasse a experiência interna. A partir desse mapeamento, diversas práticas foram aprimoradas:

- A integração de novos colaboradores foi reformulada para ser mais acolhedora e informativa desde o primeiro dia;

- Programas de desenvolvimento de carreira foram expandidos, com mais oportunidades de capacitação alinhadas aos objetivos individuais e organizacionais;
 - Iniciativas de bem-estar foram intensificadas, promovendo um ambiente de trabalho mais saudável e equilibrado;
 - Os canais de comunicação interna e os rituais de cultura e gestão foram reestruturados, facilitando o fluxo de informações e a colaboração entre equipes.
-

Benchmarking

No ambiente corporativo atual, a busca por excelência e inovação é constante. Uma das ferramentas mais eficazes para alcançar esses objetivos é o benchmarking — um processo sistemático de comparação de métodos, práticas e desempenhos entre organizações, com o intuito de identificar oportunidades de aprimoramento e inovação. “O objetivo do benchmarking é, sistematicamente, identificar e comparar o processo e o desempenho de um setor, entre seus competidores, em um ambiente que está constantemente mudando.” (OLIVEIRA, 2017, apud HONG et al., 2012)

Com base nessa abordagem, a Sicredi Conexão adotou dois tipos de benchmarking: interno e externo.

Benchmarking Interno: O primeiro passo foi mapear as práticas informais já existentes. As equipes foram consultadas para entender como os marcos de tempo de casa vinham sendo celebrados, mesmo sem uma estratégia corporativa definida.

Esse levantamento permitiu identificar ações espontâneas que faziam sentido para os colaboradores e que poderiam ser mantidas ou aprimoradas.

Benchmarking Externo: Foi realizado um benchmarking com outras cooperativas de crédito e instituições financeiras. O objetivo foi identificar boas práticas de reconhecimento por tempo de casa que pudessem inspirar.

Ambos os processos foram fundamentais para a construção de um programa de reconhecimento assertivo. Os aprendizados internos ajudaram a valorizar a cultura já existente, enquanto as referências externas trouxeram inspiração e segurança para a adoção de soluções testadas e bem-sucedidas em outras organizações. O resultado foi um programa inovador, eficaz e alinhado tanto às tendências do mercado quanto às expectativas dos colaboradores.

Estruturação do Programa

A estruturação do programa foi realizada de forma colaborativa, com o envolvimento de diferentes pessoas, visões e expertises, e considerou diversos aspectos estratégicos, entre eles:

- Estabelecer uma linha mestra de atuação para toda a cooperativa, respeitando suas diferentes estruturas;
- Envolver não apenas os colaboradores homenageados, mas também suas equipes, despertando em todos o desejo de vivenciar esse momento no futuro;
- Escolher presentes que simbolizassem o marco celebrado e, ao mesmo tempo, transmitissem a ideia de continuidade na jornada profissional;

- Incluir os familiares nas celebrações, reconhecendo seu papel fundamental no apoio e sucesso dos colaboradores.

Esses pilares nortearam a construção do programa — uma iniciativa que valoriza a trajetória das pessoas, fortalece vínculos institucionais e contribui para um ambiente de trabalho mais engajado, humano e sustentável.

Implantação do Programa

Após as validações necessárias, construção de fluxos e demais encaminhamentos para o programa entrar em ação, ele foi apresentado para os colaboradores durante uma live interna. Depois disso, as orientações de como seria a condução na prática foi compartilhada com os gerentes de agência e áreas.

Mensalmente no mês anterior as celebrações, o colega responsável pela gestão do programa, faz os direcionamentos e organizações necessárias, para que cada celebração aconteça dentro do que foi estabelecido.

3.6 Ações Realizadas

Conceito do Programa

O nome “**Programa de Reconhecimento Conexão**” foi escolhido para refletir a essência da Sicredi Conexão, simbolizando a ligação forte e duradoura entre a empresa e suas pessoas colaboradoras. Cada conexão representa uma história, um compromisso, uma jornada compartilhada.

Imagine um colaborador que ingressa na cooperativa cheio de sonhos e expectativas. Ao longo dos anos, ele não apenas cresce profissionalmente, mas

também contribui de maneira significativa para a cultura, os resultados e o desenvolvimento do negócio. Cada desafio superado, cada meta alcançada, fortalece ainda mais essa conexão.

Por isso, o programa foi desenhado para valorizar esses importantes marcos na trajetória das pessoas colaboradoras de forma especial e organizada. Ao adotar práticas justas e alinhadas aos valores da cooperativa, fica entendido que a valorização deve aumentar gradativamente conforme o tempo de casa. Afinal, quanto mais tempo de cooperativa, maior é a contribuição e o impacto positivo.

Assim, honra-se não apenas o tempo de serviço, mas também a paixão, a lealdade e o impacto positivo que cada colaborador traz para a Sicredi Conexão.

Identidade Visual

A identidade visual do programa é representada por um brasão dourado, simbolizando prestígio e reconhecimento, como uma medalha de honra. No centro do brasão, encontra-se um catavento, que promove uma associação direta com a marca. Já ao redor do brasão, está escrito o nome da iniciativa, “Programa de Reconhecimento Conexão”, destacando a importância do relacionamento criado entre a cooperativa e seus colaboradores.

As Homenagens

Padrão: Todas as comemorações de marcos de tempo na cooperativa são realizadas na data de aniversário de ingresso do colaborador. Nesse dia, a pessoa é reconhecida e parabenizada por sua trajetória, recebendo uma homenagem que valoriza sua dedicação e contribuição à Sicredi Conexão. Para tornar o momento ainda mais especial, é oferecido um bolo para ser compartilhado com a equipe, fortalecendo os laços e promovendo a celebração coletiva.

1 ano: O primeiro ano marca o início da jornada do colaborador na cooperativa e, por isso, é celebrado com reconhecimento e incentivo. No entanto, é importante considerar que este é apenas o começo, e o reconhecimento, embora significativo, não tem o mesmo peso das celebrações subsequentes.

5 anos: Ao completar cinco anos de cooperativa, o colaborador recebe, além da homenagem em equipe, um cartão físico com um Vale Day-Off, que pode ser utilizado em até 30 dias, mediante alinhamento com o gestor. Também é entregue uma caixinha com a primeira medalha comemorativa, simbolizando o reconhecimento pela contribuição ao longo desse período.

10 anos em diante: A partir dos 10 anos, as celebrações ganham um formato ainda mais especial. Além da homenagem no dia do aniversário de cooperativa, o colaborador recebe uma caixinha personalizada com um convite para a festa anual do programa, realizada em novembro. Durante o evento, os homenageados recebem seus presentes conforme o tempo de casa, e seus familiares são convidados a participar, tornando o reconhecimento ainda mais significativo.

Conforme os marcos se tornam mais expressivos, as equipes incluem homenagens adicionais, como vídeos e a presença de familiares. A participação da diretoria executiva e da presidência também é incorporada, conforme o tempo celebrado.

Em 2024, as maiores homenagens foram para colaboradores com 25 anos de casa. Marcos superiores ainda não estavam previstos, mas o programa é revisitado anualmente, permitindo ajustes e ampliações conforme a evolução dos públicos e dos tempos de celebração.

A Festa de Celebração

A festa de comemoração do **Programa de Reconhecimento Conexão**, realizada em 22 novembro de 2024, **reuniu mais de 140 pessoas**. O evento contou com a presença da presidente, conselheiros, diretores, colaboradores homenageados, seus respectivos líderes e familiares. Foi uma celebração significativa, onde os marcos de tempo dos colaboradores que completaram a partir de 10 anos de empresa foram reconhecidos e celebrados.

O foco deste momento era ser especial e inesquecível. Durante a festa, os colaboradores homenageados receberam seus presentes, reforçando o espírito de valorização e reconhecimento. A presença dos familiares tornou o evento ainda mais especial, permitindo que todos compartilhassem esse momento de orgulho e comemoração.

Cada experiência foi cuidadosamente planejada com base na identidade visual do programa, tornando o evento ainda mais mágico. A atenção aos detalhes e o reforço visual criaram um ambiente encantador e memorável para todos os participantes. O evento contou com o Casal Versailles para recepção e animação, música ao vivo, recreação infantil, espelho fotográfico, entre outras atrações.

No evento, conforme o tempo de casa, cada colaborador recebeu seus respectivos presentes:

Nos 10 anos: Caixinha Porta PINs + Entrega do PIN de 10 anos e Vale Experiência Gastronômica de R\$500,00.

Nos 15 anos: Caixinha Porta PINs + Entrega do PIN de 15 anos e Vale Presente de R\$1.000,00 no Shopping Sicredi.



Nos 20 anos: Caixinha Porta PINs + Entrega do PIN de 20 anos e Vale Presente de R\$5.000,00 no Shopping Sicredi. Vídeo especial dos familiares falando sobre a trajetória e exibido no momento.

Nos 25 anos: Caixinha Porta PINs + Entrega do PIN de 25 anos e Vale-Viagem no valor de R\$8.000,00. Vídeo especial dos familiares falando sobre a trajetória e exibido no momento.

Para conferir um resumo de como foi o evento, acesse o vídeo disponível clicando [aqui](#).

Café da Manhã: Na manhã seguinte à festa, foram enviadas cestas de café da manhã para casa de cada colaborador homenageado com mensagem nominal. Esse gesto adicional de carinho prolongou a celebração, começando o dia com alegria e reforçando o sentimento de valorização e apreço da Sicredi Conexão.

Reconhecimento Interno e Externo

Juntamente com as celebrações, existe um plano de comunicação atrelado, para dar visibilidade e ainda mais valor as celebrações.

Na sua Matriz de Comunicação Interna, a Cooperativa possui um canal interno estruturado, onde a página “Espaço do Colaborador” é um espaço aberto e colaborativo, onde os colaboradores são protagonistas das publicações. E é neste espaço, que os gestores e equipes são instigados a divulgar as celebrações de tempo de cooperativa que vão acontecendo ao longo do ano. Assim, outras estruturas da cooperativa também ficam sabendo e podem parabenizar o colega. O canal esteve recheado de celebrações.

Externamente, também existe uma prática de parabenização e divulgação no LinkedIn da Cooperativa, destacando e agradecendo o profissional pela sua jornada na Cooperativa.

3.7 Continuidade do Case

O Programa de Reconhecimento Conexão foi desenhado e pensado a longo prazo, por isso 2024 foi o primeiro ano de implantação. A dinâmica prevê, que a cada ano ele seja revisitado, atualizado e melhorado (considerando contribuições e avaliações), e assim possa continuar reconhecendo cada colaborador que celebra tempo de Cooperativa. Para 2025, ele sofreu algumas melhorias e segue acontecendo de forma ampla na Cooperativa.

4 ORÇAMENTO

Recursos Humanos: A Cooperativa possui um profissional focado em iniciativas de Comunicação Interna e Endomarketing, que faz toda a gestão e acompanhamento do programa, para que aconteça dentro do que está planejado. Assim como, em cada equipe o gestor e um agente do clima, promovem a realização dos momentos. Para a Festa do Programa, também há o envolvimento de mais pessoas da Cooperativa.

Recursos Financeiros: considerando o entendimento da relevância do Programa de Reconhecimento Conexão, e o cuidado com cada detalhe de celebração, há o direcionamento de verba específica para este tema anualmente.

Neste sentido, estima-se que a Cooperativa investiu diretamente mais de R\$ 128 mil reais para os itens previstos na celebração. A composição destes valores, foram assim distribuídas:

- Bolo para as celebrações: R\$ 11 mil.

- Presentes de 05, 10, 15, 20 e 25 anos: R\$ 46 mil.
- Festa de Reconhecimento (alimentação, bebidas, decoração, atrações etc.): R\$ 71 mil.

Além disso, não está mensurado acima, o tempo de trabalho dispensado dos colaboradores para estas 117 celebrações, assim como o valor do “day-off” dos homenageados de 05 anos.

5 RESULTADOS

À medida que o **Programa de Reconhecimento Conexão** chegou a conhecimento das equipes, e foi ganhando corpo com as celebrações, ele já despertando muitos elogios e feedbacks positivos. Podemos citar alguns indicadores relevantes identificados, tais como:

Aumento no índice de satisfação dos colaboradores: A pesquisa de Clima Organizacional realizada após a implementação das estratégias mostrou um **aumento de 3 pontos**, alcançando **um índice de confiança em 92**.

Engajamento dos Colaboradores: O e-NPS (Employer Net Promoter Score) **aumentou em 6 pontos** em comparação ao ano anterior, **atingindo 86** em 2024, evidenciando o engajamento e a disposição dos colaboradores em recomendar a Sicredi Conexão como um excelente lugar para trabalhar a outras pessoas.

Participação histórica na Pesquisa de Clima: Obteve-se a maior participação em uma pesquisa de clima aplicada na cooperativa, alcançando **93% de adesão** dos colaboradores.

Redução da taxa de rotatividade: Houve uma **redução de 0,13%** no turnover, fechando o ano em 1,41% (2024), o que indica uma maior retenção de talentos.

Engajamento interno: por meio do canal interno da Cooperativa, os colaboradores fizeram muitas publicações, demonstrando o engajamento e relevância do programa.

Marca Empregadora: Outros resultados evidenciados, foram de ordem externa, já que um dos objetivos do programa era fortalecer a marca empregadora, muitos conteúdos e materiais foram divulgados e disseminados nas redes sociais da Cooperativa, por meio do Instagram e LinkedIn. Além disso, obteve-se bastante mídia espontânea através de postagens e stories dos próprios colaboradores em suas redes sociais.



Figura 1: métricas nas redes sociais.

5 AVALIAÇÃO

Para poder medir a satisfação dos homenageados com o programa, após a festa de reconhecimento, que foi quase como um ato de encerramento das celebrações, foi realizada uma pesquisa. O programa foi avaliado com uma **nota incrível de 9,97**. E alguns depoimentos trazem o sentimento sentido:

“Foi uma noite memorável, de resgastes de histórias e de se sentir honrado por fazer parte da história da nossa grandiosa Cooperativa.”

“O carinho com que fomos tratados em todos os momentos desde o começo até o dia seguinte, gratidão a todos os envolvidos na organização.”

“Acredito que o reconhecimento pelo tempo de trabalho inspira outras pessoas a buscarem uma jornada mais duradoura, reconhece o esforço que cada um teve pra que hoje a cooperativa alcance os resultados que possui, muito importante a presença das famílias também!!”

6 CONCLUSÃO

O **Programa de Reconhecimento Conexão** consolidou-se como uma das iniciativas mais significativas de 2024 no fortalecimento da cultura organizacional. Por meio dele, o ato de celebrar ganhou ainda mais relevância e passou a ocupar um espaço de destaque dentro da Cooperativa. Este, que já foi um tema com grandes oportunidades apontadas em outras edições da pesquisa de clima.

Reconhecer o tempo, a dedicação e o comprometimento das pessoas é um gesto que vai além das palavras — é uma forma poderosa de despertar sentimentos positivos e valorizar histórias e legados que constroem, dia após dia, a nossa trajetória coletiva. E isso está totalmente alinhado aos valores e competências que são cultivadas e defendidas pelo Sicredi.

Quando as pessoas se sentem felizes no ambiente de trabalho e encontram um espaço leve, dinâmico e acolhedor, a tendência é que permaneçam e se desenvolvam a longo prazo. Nesse sentido, o próprio programa se retroalimenta: quanto mais valorizamos, mais fortalecemos vínculos e impulsionamos resultados. Pessoas engajadas e felizes, performam melhor e entregam melhores resultados.

Assim, a Cooperativa se posiciona de forma sólida diante das oportunidades de crescimento e expansão, ao mesmo tempo em que se prepara para enfrentar, com confiança, os desafios de um mercado cada vez mais competitivo.

Por esses motivos e pelos resultados apresentados, que o Programa de Reconhecimento Conexão segue como uma importante prática, evoluindo e reconhecendo mais profissionais, que aguardam ansiosos pelo seu momento de celebração.

7 BIBLIOGRAFIA

BERGUE, Sandro Tadeu. **Gestão estratégica de pessoas no setor público e privado**: integrando competências, desempenho e resultados. São Paulo: Atlas, 2020.

CARPE DIEM XP. **Reconhecimento por tempo de empresa**: dicas e estratégias. 1 maio 2024. Disponível em: <https://www.carpediemxp.com/blog/post/reconhecimento-por-tempo-de-empresa-2024>. Acesso em: 22 maio 2025.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos**: do operacional ao estratégico. 14. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2017.

MARTINS, Gilberto de Andrade; CUNHA, Décio. **Gestão de pessoas**: desenvolvimento do capital humano nas organizações. São Paulo: Atlas, 2015.

MARQUES, José Roberto. **Cultura organizacional e gestão de pessoas**: criando ambientes de alta performance. São Paulo: IBC Editora, 2020.

PIMENTA, Ricardo. **Cultura organizacional e engajamento**: o poder do pertencimento. Petrópolis: Vozes, 2021.

SOUZA, Vera Lucia de; ALVES, Carmelita Seno Cardeira; CARVALHO, Iêda Maria Vecchioni; FARIA, Patrícia Prado. **Retenção de talentos e valorização profissional**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2015.

8 INFORMAÇÕES DOS AUTORES

Henrique de Lima Melo França, Analista de Comunicação Interna e Endomarketing, Bacharel em Administração e pós-graduado em Master em Branding.

Liziane Strack Trentin, Gerente de Pessoas e Cultura, Bacharel em Administração de Empresas, pós-graduada em Gestão Empresarial, Gestão de Pessoas e MBA em Neuro Bussines.

Micheli Thiesen, Gerente de Comunicação e Marketing, Jornalista e Relações Públicas, especialista em Comunicação e Marketing.