



TOP SER HUMANO 2026

Categoria: Organização

Modalidade: Desenvolvimento

ALIANÇA ASSESSORIA E ADMINISTRAÇÃO DE CONDOMÍNIOS LTDA
"ALIANÇA 30 ANOS: A JORNADA DA PROFISSIONALIZAÇÃO
COM PROTAGONISMO HUMANO"



Caroline Pereira Madeira
Roger Luciano Silva

1. SINOPSE	3
2. INTRODUÇÃO	1
3. DESENVOLVIMENTO DO TRABALHO	2
3.1. Justificativa	2
3.2. Referencial Teórico	3
4. OBJETIVOS DO CASE	4
4.1. Objetivo Geral	4
4.2. Objetivos Específicos	4
5. LOCAL	5
6. PÚBLICO ALVO	5
7. METODOLOGIA - JORNADA DA PROFISSIONALIZAÇÃO: CULTURA, DESENVOLVIMENTO E PERTENCIMENTO COMO SUSTENTAÇÃO DO CRESCIMENTO	5
7.1. Desenvolvimento de Lideranças e Capacitação	6
7.2. Integração, Cultura e Pertencimento	8
7.3. Bem-estar e Experiência do Colaborador	9
7.4. Responsabilidade Social e Propósito Coletivo	10
8. CONTINUIDADE DO CASE	12
9. ORÇAMENTO	13
10. RESULTADOS	13
10.1. Expansão Geográfica e Crescimento da Operação	14
10.2. Crescimento Financeiro	15
10.3. Consolidação da Cultura e Estruturação do RH Estratégico	15
11. CONCLUSÃO	16
12. BIBLIOGRAFIA	17
13. INFORMAÇÃO DOS AUTORES	18
14. APRESENTAÇÃO DA EMPRESA	18

1. SINOPSE

Impulsionada pelo rápido crescimento da operação e pelo desafio de expandir sem perder sua essência relacional, a Aliança Administradora de Condomínios iniciou a “Jornada da Profissionalização”, um movimento de transição do modelo familiar para uma governança de mercado sustentada pelo fortalecimento da cultura organizacional e do desenvolvimento humano.

Estruturada em pilares integrados, a jornada conectou desenvolvimento de lideranças, integração e pertencimento, bem-estar e responsabilidade social. Entre as iniciativas realizadas estão mentorias para diretoria e gestores, ações conduzidas pelo comitê interno SEJA, o ritual cultural do Piquete Tchê Aliança, o programa de saúde Tchê Exercita, campanhas solidárias e a modernização dos ambientes corporativos com foco em ergonomia, acolhimento e identidade cultural.

O movimento também resultou na formalização da área de RH Estratégico, garantindo continuidade às práticas implementadas nas unidades de Porto Alegre, Cachoeirinha e Capão da Canoa, beneficiando diretamente 195 colaboradores.

Como reflexo desse processo, a empresa alcançou crescimento de 31% na receita bruta entre 2024 e 2025, atingiu 969 condomínios administrados e expandiu sua atuação para o litoral gaúcho, fortalecendo simultaneamente pertencimento, integração e engajamento das equipes.

Contatos:

|

2. INTRODUÇÃO

Ao completar 30 anos de história, a Aliança Administradora de Condomínios vivencia um dos ciclos mais significativos da sua trajetória: a transição de uma gestão familiar para um modelo de governança profissionalizada. Iniciado com a chegada do primeiro diretor executivo de mercado em 2023, esse movimento trouxe o desafio de sustentar um crescimento acelerado, que resultou em aumento de 31% na receita bruta em 2025, preservando os valores relacionais que consolidaram a marca no setor.

No início dessa jornada, a empresa ainda não possuía uma estrutura formal de Recursos Humanos. As iniciativas apresentadas neste case nasceram de forma orgânica, impulsionadas pela cultura relacional da empresa e pelo desejo da liderança de crescer sem perder a proximidade com as pessoas. Antes de estruturar indicadores, a Aliança estruturou vínculos.

Nesse contexto, a empresa passou a desenvolver ações integradas organizadas em pilares voltados ao desenvolvimento de lideranças, integração e pertencimento, bem-estar e responsabilidade social. Os impactos percebidos no engajamento das equipes, na integração entre áreas e na sustentação do crescimento fortaleceram a evolução da gestão de pessoas, culminando, em 2025, na criação formal da área de RH Estratégico.

Este case apresenta a “Jornada da Profissionalização”, demonstrando como o fortalecimento da cultura organizacional e das relações humanas sustentou a expansão do negócio de forma sólida, humana e conectada à essência da Aliança.

3. DESENVOLVIMENTO DO TRABALHO

3.1. Justificativa

Em 2023, ao completar 27 anos, a Aliança identificou a necessidade de profissionalizar sua gestão, até então conduzida de forma familiar, para sustentar sua expansão sem perder a proximidade, a leveza e o cuidado com as pessoas que sempre fizeram parte da sua essência. Um marco desse novo ciclo foi a contratação do primeiro diretor executivo de mercado, Roger Luciano Silva, cuja chegada impulsionou o crescimento alinhado à cultura construída ao longo da trajetória da empresa.

O desafio não era apenas crescer, mas sustentar a expansão sem romper os vínculos que construíram a identidade da organização.

A partir desse contexto, a organização fortaleceu iniciativas conectadas a três pilares estratégicos: Pessoas (desenvolvimento, integração e bem-estar), Sociedade (impacto positivo na comunidade) e Empresa (crescimento sustentável e consistente). As ações foram implementadas inicialmente de maneira orgânica, priorizando experiências, relações e escuta ativa. Com o amadurecimento do processo de profissionalização, pesquisas qualitativas, adesão espontânea às iniciativas e percepções das lideranças passaram a evidenciar impactos positivos no engajamento, integração e fortalecimento da cultura organizacional.

A relevância deste case está em demonstrar que é possível expandir um negócio mantendo sua essência cultural, evidenciando que o cuidado genuíno com as pessoas pode sustentar o crescimento, fortalecer vínculos e impulsionar resultados organizacionais consistentes.

3.2. Referencial Teórico

O referencial teórico deste case se sustenta em autores e estudos que reforçam a importância da cultura organizacional, da liderança e do cuidado com as pessoas como elementos estratégicos para a sustentabilidade do crescimento empresarial.

Carolyn Taylor (2022), em *Walking the Talk*, destaca que a cultura organizacional se consolida a partir das práticas e experiências vividas diariamente pelas pessoas dentro das organizações. Na mesma linha, Magaldi e Salibi Neto (2019), em *O Novo Código da Cultura*, reforçam que culturas fortes e coerentes tornam-se diferenciais competitivos em contextos de transformação e crescimento acelerado.

No contexto dos pilares de desenvolvimento de lideranças e integração organizacional, estudos sobre engajamento no trabalho evidenciam o papel do reconhecimento e das relações afetivas na experiência dos colaboradores. Conforme Antloga et al.:

“um ambiente de trabalho que prioriza o engajamento geralmente investe em fatores que também impactam a qualidade de vida no trabalho. Isso inclui oferecer oportunidades de desenvolvimento profissional, promover um ambiente organizacional saudável e implementar políticas e práticas de gestão humanizadas. A construção dessas políticas de forma coletiva pode fortalecer essa edificação, contribuindo para uma maior percepção de bem-estar nos contextos de trabalho” (ANTLOGA et al, 2025, p.14).

Complementando essa perspectiva, estudos sobre rituais organizacionais evidenciam que práticas simbólicas recorrentes fortalecem pertencimento, traduzem valores em experiências coletivas e reforçam a coerência entre discurso e prática nas organizações (Leite, 2025).

Além disso, Borges e Okubo (2023) evidenciam que a profissionalização em empresas familiares pode fortalecer a eficiência e competitividade sem romper a identidade cultural da organização, sustentando a transição da Aliança para um modelo de governança mais estruturado sem perda de sua essência relacional.

Esses fundamentos sustentam as ações desenvolvidas pela Aliança nos pilares de desenvolvimento de lideranças, integração e pertencimento, bem-estar e responsabilidade social, demonstrando que o crescimento sustentável está diretamente relacionado ao cuidado genuíno com as pessoas e à construção de ambientes organizacionais mais humanos, participativos e conectados ao propósito da empresa.

4. OBJETIVOS DO CASE

4.1. Objetivo Geral

Estruturar uma jornada integrada de crescimento organizacional capaz de sustentar a profissionalização, a expansão do negócio e a consistência dos resultados, preservando a essência cultural e relacional da Aliança.

4.2. Objetivos Específicos

- Promover ações de integração, bem-estar e pertencimento;
- Fortalecer lideranças e sustentar a evolução da gestão;
- Sustentar o crescimento da carteira de clientes da empresa;
- Viabilizar a expansão geográfica com a abertura da filial no litoral gaúcho;
- Garantir crescimento financeiro sem perder a essência da organização;

- Estruturar práticas de gestão de pessoas alinhadas ao novo momento da empresa.

5. LOCAL

As ações descritas neste case ocorreram na matriz da empresa, localizada em Porto Alegre/RS, e em suas filiais de Cachoeirinha/RS e Capão da Canoa/RS.

6. PÚBLICO ALVO

O quadro abaixo apresenta os percentuais de adesão das iniciativas realizadas, considerando o público-alvo de cada ação e o número de colaboradores participantes.

Ação	Público Alvo	Atingimento
Mentoria Diretoria	4 diretores/ fundadores + 2 sucessores	100%
Mentoria Lideranças	18 gestores	82%
Treinamentos e Eventos	197 colaboradores	41%
Seja	197 colaboradores	100%
Piquete Tchê Aliança	197 colaboradores	100%
Tchê exercita	197 colaboradores	6%
Ambientação Corporativa	35 colaboradores (loja térrea)	100%

7. METODOLOGIA - JORNADA DA PROFISSIONALIZAÇÃO: CULTURA, DESENVOLVIMENTO E PERTENCIMENTO COMO SUSTENTAÇÃO DO CRESCIMENTO

Entre 2024 e 2025, a Aliança estruturou um conjunto integrado de iniciativas voltadas ao fortalecimento da cultura organizacional, desenvolvimento de lideranças, bem-estar, integração e sustentação do crescimento da empresa, movimento denominado Jornada da Profissionalização.

Mais do que ações isoladas, as iniciativas foram estruturadas de forma integrada, conectando desenvolvimento humano, fortalecimento cultural, pertencimento e evolução da governança organizacional.

Ao longo do processo, a organização passou a utilizar evidências como adesão espontânea às ações, pesquisas qualitativas e percepções das lideranças para acompanhar impactos relacionados ao pertencimento, integração, fortalecimento cultural e engajamento coletivo.

O quadro abaixo sintetiza como as iniciativas se conectaram dentro da estratégia de fortalecimento da cultura e sustentação da expansão da Aliança.

Pilar	Iniciativa	Principais Objetivos
Desenvolvimento e Governança	Mentoria para Diretoria, Mentoria para Lideranças e Treinamentos & Desenvolvimento	Preparar a liderança para o processo de profissionalização, fortalecer competências de gestão e ampliar repertório técnico e comportamental das equipes
Integração, Cultura e Pertencimento	SEJA, Piquete Tchê Aliança e Aliança Fandagueira	Fortalecer vínculos, integração entre áreas e vivência prática da cultura organizacional por meio de rituais internos e experiências coletivas.
Bem-estar e experiência das pessoas	Tchê Exercita e Ambientação Corporativa	Promover saúde, qualidade de vida, ergonomia, acolhimento e conexão emocional com os espaços da empresa
Impacto social e propósito coletivo	Aliança Solidária	Estimular solidariedade, engajamento coletivo e atuação social alinhada aos valores da empresa

7.1. Desenvolvimento de Lideranças e Capacitação

O fortalecimento da liderança foi uma das bases da Jornada da Profissionalização. Com a chegada do primeiro diretor executivo de mercado em 2023, a Aliança iniciou um movimento estruturado de desenvolvimento da

governança e preparação das equipes para sustentar o crescimento da empresa sem perder sua essência relacional.

A primeira etapa envolveu uma mentoria estratégica direcionada aos fundadores e sócios da organização, totalizando 20 horas de desenvolvimento e investimento de R\$17.000,00. A iniciativa contribuiu para alinhar a visão de futuro da empresa e consolidar diretrizes para o novo ciclo de expansão.

Como desdobramento desse movimento, em 2025 a Aliança ampliou o desenvolvimento para 18 gestores por meio de um processo de mentoria individual focado em gestão de equipes, adaptabilidade e desenvolvimento de competências de liderança. O ciclo totalizou 90 horas e investimento de R\$56.774,00.

As percepções levantadas na pesquisa qualitativa (Anexo 2) evidenciaram fortalecimento da cultura de feedback, maior participação das lideranças na condução das equipes e ampliação do senso de pertencimento. O processo também apoiou movimentos internos de realocação profissional, buscando maior aderência entre perfil, função e potencial de desenvolvimento.

Paralelamente, a empresa ampliou os investimentos em treinamento técnico e desenvolvimento comportamental, passando de R\$19.669,00 em 2024 para R\$79.956,00 em 2025. Entre as iniciativas, destacam-se a participação de colaboradores no Porter Summit, maior evento de gestão condominial do país, e a parceria com a Porter e o Centro Universitário Cesusc para formação de 17 profissionais no Curso de Gestão Condominial.

O investimento em desenvolvimento também evoluiu de forma significativa ao longo da jornada. Em 2024, a Aliança registrou 76 participações em ações de

treinamento concentradas em um encontro de 8 horas. Em 2025, a empresa alcançou 594 participações em treinamentos e eventos, totalizando 133 horas de desenvolvimento, evidenciando a ampliação consistente do investimento em desenvolvimento.

Os treinamentos fortaleceram competências técnicas e comportamentais alinhadas ao novo momento da empresa.

7.2. Integração, Cultura e Pertencimento

As ações de integração e pertencimento tiveram papel central na preservação da essência relacional da Aliança durante seu processo de crescimento.

Criado em 2017, o SEJA consolidou-se como uma importante ferramenta de fortalecimento cultural e relacionamento interno. Conduzido pela sócia Eliane Semensato e formado por colaboradores de diferentes áreas da empresa, o grupo atua na construção de um ambiente mais leve, participativo e conectado à cultura organizacional.

Com investimentos de R\$49.186,03 em 2024 e R\$68.749,00 em 2025, o comitê ampliou as ações de integração por meio de rituais corporativos recorrentes, como Dia da Mulher, Páscoa, Festa Junina, Halloween e Festa de Final de Ano. Entre os destaques está o Dia das Crianças de 2025, que levou os filhos dos colaboradores para vivenciarem a empresa em uma ação com a Carreta da Alegria, fortalecendo a conexão afetiva entre famílias, equipes e organização (Anexo 5).

O Piquete Tchê Aliança, criado em 2007 para cultivar tradições gaúchas e fortalecer vínculos entre colaboradores. Ao longo dos anos, consolidou-se como um ritual organizacional de pertencimento e identidade cultural.

Com investimentos de R\$158.000,00 em 2024 e R\$192.622,00 em 2025, o evento ampliou sua estrutura, abrindo espaço também para clientes e comunidade. Em 2025, a iniciativa ganhou um novo desdobramento com a criação da Aliança Fandanguera, projeto totalmente subsidiado pela empresa, que ofereceu aulas de dança gaúcha conduzidas pelos campeões do ENART Rodrigo Machado e Dariane Borba.

Ao final da preparação, os participantes realizaram uma apresentação oficial na abertura do Piquete, evento que reuniu cerca de 1.200 pessoas e contou com show do Grupo Rodeio.

A pesquisa qualitativa realizada com os participantes (Anexo 7) apontou impactos positivos relacionados à integração entre áreas, fortalecimento do pertencimento, superação da timidez e melhoria na convivência diária. Os relatos evidenciaram como experiências culturais compartilhadas passaram a fortalecer conexões genuínas dentro da organização.

7.3. Bem-estar e Experiência do Colaborador

Em 2025, a Aliança fortaleceu iniciativas voltadas ao bem-estar e à experiência dos colaboradores, conectando saúde, acolhimento e qualidade dos ambientes à sua cultura de proximidade e cuidado com as pessoas.

Entre as ações implementadas, destaca-se o lançamento do Tchê Exercita, criado para incentivar saúde, bem-estar e qualidade de vida. Com investimento de R\$10.103,00, a iniciativa ofereceu treinos gratuitos de funcional, caminhada e corrida orientada, conduzidos por educadora física no Parcão, em Porto Alegre.

Mesmo com adesão inicial mais restrita, o programa gerou impactos positivos relevantes entre os participantes. A pesquisa qualitativa realizada (Anexo 6) evidenciou relatos relacionados à melhora no bem-estar, redução do estresse, fortalecimento de hábitos saudáveis e maior integração entre colegas de diferentes áreas.

A experiência estimulou ainda a participação do grupo em eventos esportivos, como a Panvel Run 2025, fortalecendo convivência e integração entre participantes. Como continuidade da ação, a empresa prevê para 2026 a ampliação do programa para três encontros semanais, buscando ampliar gradualmente o engajamento dos colaboradores nas iniciativas de bem-estar.

Complementando esse movimento, a Aliança também modernizou sua matriz em Porto Alegre, investindo R\$1.134.166,00 na renovação estrutural dos ambientes corporativos. A iniciativa contemplou reformulação das estações de trabalho, renovação do mobiliário com foco em ergonomia, além da reorganização dos espaços para proporcionar mais conforto, funcionalidade e acolhimento às equipes.

Mais do que uma modernização física, os ambientes passaram a refletir a identidade cultural da empresa, incorporando quadros e registros do Piquete Tchê Aliança, fortalecendo pertencimento e identidade cultural. A ação reforçou a compreensão da Aliança de que os espaços também influenciam a experiência das pessoas, conectando bem-estar, cultura e propósito organizacional (Anexo 9).

7.4. Responsabilidade Social e Propósito Coletivo

A Aliança Solidária consolidou o compromisso da empresa com o cuidado coletivo e o impacto social positivo.

Durante as enchentes que atingiram o Rio Grande do Sul em 2024, colaboradores, lideranças e empresa mobilizaram-se espontaneamente em campanhas de arrecadação e apoio às regiões afetadas, incluindo mutirões voltados à recuperação de 12 residências de colaboradores atingidos.

A mobilização ocorreu de forma espontânea e colaborativa, priorizando apoio imediato às famílias atingidas.

Em 2025, a iniciativa passou a contar com campanhas estruturadas de arrecadação de alimentos, agasalhos, tampinhas e recicláveis destinados a instituições beneficentes. As ações envolveram colaboradores, lideranças e comunidade, fortalecendo o senso coletivo de propósito e responsabilidade social.

Entre os resultados alcançados estão a arrecadação de 3.791 kg de alimentos, 1.391 peças de roupas e 341 kg de tampinhas e lacres destinados a entidades sociais parceiras (Anexo 8 fotos das doações). O quadro abaixo demonstra as ações realizadas no ano de 2025 e entidades apoiadas em cada ação.

Ação	O quê	Quantidade de Doação	Entidades
Páscoa Solidária	Valor para compra de doces	11.279,40	CEACRI - Clínica Esperança de Amparo a Criança
Doação de Alimentos	Alimentos não perecíveis	3.791 kg de alimentos	- Padre Cacique - Ceacri - Casa Fonte de Colombo - Casa Lar Gustavo Norlund
Campanha do Agasalho	Doação de Roupas	1.391 peças	- Avesol
Tampinhas e lacres	Doação de tampinhas e lacres	341 kg	101 viralatas

8. CONTINUIDADE DO CASE

As iniciativas apresentadas neste case possuem continuidade prevista para 2026, reforçando o compromisso da Aliança com desenvolvimento humano, fortalecimento cultural e evolução da gestão. Para 2026, todas as ações possuem desdobramentos previstos, reforçando o compromisso da empresa com o desenvolvimento humano, pertencimento e evolução da gestão.

Como consequência do amadurecimento desse processo, em julho de 2025 a Aliança iniciou a estruturação formal da área de Recursos Humanos Estratégico, criando uma base responsável por consolidar práticas, acompanhar indicadores e garantir a continuidade das ações alinhadas ao crescimento do negócio e à essência cultural da empresa.

Iniciativa	Continuidade prevista para 2026
SEJA	Ampliação do orçamento e expansão das ações de integração e datas comemorativas
Tchê Exercita	Inclusão de um terceiro encontro semanal, ampliando os dias de atividades
Mentoria para Lideranças	Inclusão de novos gestores ingressantes após 2025
Treinamento e Desenvolvimento	Ampliação de metodologias ativas, conteúdos externos e indicadores conectados ao negócio
Piquete Tchê Aliança	Expansão da Aliança Fandagueira e possibilidade de inclusão de filhos de colaboradores
Aliança Solidária	Ampliação das campanhas sociais e participação de clientes nas ações
Cultura Organizacional	Aplicação de pesquisas internas e construção de planos de ação contínuos
Ambientação Corporativa - Reformas	3 novos ambientes com reformas previstas, com orçamento de R\$450.000,00

9. ORÇAMENTO

Os investimentos realizados pela Aliança entre 2024 e 2025 fizeram parte da estratégia de sustentação da Jornada da Profissionalização, conectando crescimento organizacional, fortalecimento cultural e desenvolvimento humano.

As iniciativas foram estruturadas de forma integrada aos pilares do case, desenvolvimento de lideranças, pertencimento e integração, bem-estar e responsabilidade social.

O quadro abaixo apresenta os investimentos realizados no período em cada uma das iniciativas desenvolvidas.

Ação	2024	2025	Total
Mentoria Diretoria	7.000,00	10.000,00	17.000,00
Mentoria Lideranças	iniciou em 2025	56.774,00	56.774,00
Treinamentos e Eventos	19.669,99	79.956,79	99.626,78
Seja	49.186,03	68.749,00	117.935,03
Piquete Tchê Aliança	158.000,00	192.622,00	350.622,99
Tchê exercita	iniciou em 2025	10.103,00	10.103,00
Ambientação Corporativa	iniciou em 2025	1.134.166,00	1.134.166,00
Total	233.856,02	1.552.371,78	1.786.227,80

10. RESULTADOS

Os resultados alcançados pela Aliança entre 2024 e 2025 reforçam a convicção da empresa de que crescimento sustentável só é possível quando as pessoas estão engajadas, conectadas à cultura organizacional e alinhadas ao propósito do negócio. Ao longo da Jornada da Profissionalização, a Aliança compreendeu que sustentar a expansão exigia, antes de tudo, fortalecer vínculos, desenvolver lideranças e preservar a proximidade que sempre fez parte da sua essência.

A adesão espontânea dos colaboradores, os relatos qualitativos e a sustentação do crescimento passaram a funcionar como evidências concretas dos impactos gerados pela cultura organizacional no negócio.

Mais do que ações isoladas, os movimentos implementados consolidaram um ambiente onde desenvolvimento humano, proximidade e expansão caminharam juntos. Como reflexo desse processo, destacam-se os seguintes resultados:

10.1. Expansão Geográfica e Crescimento da Operação

Em outubro de 2025, a Aliança inaugurou sua primeira filial no litoral gaúcho, em Capão da Canoa, levando para uma nova região o mesmo modelo relacional que consolidou sua atuação em Porto Alegre: proximidade, atendimento humanizado e fortalecimento das relações. A inauguração reuniu colaboradores em um momento de integração alinhado à cultura da empresa. Atualmente, a unidade já conta com uma carteira de 50 condomínios administrados (Anexo 10).

O crescimento também se refletiu na expansão da carteira de clientes. A Aliança saiu de 692 condomínios administrados em 2023 para 798 em 2024, alcançando a marca histórica de 969 condomínios em 2025. O resultado demonstra a capacidade da organização de crescer preservando sua essência cultural e fortalecendo sua reputação de mercado por meio da combinação entre excelência técnica, relacionamento e proximidade com clientes e equipes.

As iniciativas ligadas aos pilares de pertencimento e integração, como o Piquete Tchê Aliança, o SEJA e a Ambientação Corporativa, também fortaleceram a conexão entre clientes, colaboradores e marca, ampliando a percepção de identidade e cultura organizacional.

10.2. Crescimento Financeiro

Paralelamente à expansão operacional, a Aliança registrou crescimento expressivo em sua receita bruta e margem de contribuição. Em 2025, a empresa alcançou expansão de 31% em relação ao ano anterior, consolidando a sustentabilidade financeira do negócio em meio ao processo de profissionalização.

Os resultados reforçam que o investimento em desenvolvimento humano, fortalecimento cultural e bem-estar não ocorreu de forma dissociada da estratégia empresarial, mas como parte estruturante da sustentação do crescimento da organização.

10.3. Consolidação da Cultura e Estruturação do RH Estratégico

Como consequência do amadurecimento da Jornada da Profissionalização, em julho de 2025 a Aliança estruturou formalmente a área de Recursos Humanos Estratégico, até então conduzida internamente pela sócia da empresa. A criação da área consolidou um movimento que já existia na prática: fortalecer vínculos, desenvolver pessoas e sustentar o crescimento sem perder a essência relacional da organização, garantindo continuidade e estrutura às iniciativas desenvolvidas.

O primeiro grande movimento do RH foi aprofundar o olhar sobre a Cultura Organizacional por meio da pesquisa interna aplicada em outubro de 2025, criada para compreender como os colaboradores percebiam a identidade da empresa. Os resultados evidenciaram coerência entre a cultura desejada pela liderança e a experiência vivida pelas equipes. Ao responderem, em texto livre, qual palavra melhor definia a organização, os colaboradores destacaram principalmente conceitos ligados à família, acolhimento, humanidade e crescimento, evidenciando

coerência entre a cultura desejada pela liderança e a experiência vivida pelas equipes no cotidiano. Os resultados evidenciaram que a cultura organizacional da Aliança é percebida pelas equipes na prática cotidiana.

Conceitos mais citados	% de citação
Família	20%
Acolhedora	14,30%
Humana	10,50%
Crescimento	9,50%

Como materialização desse movimento, o vídeo institucional da cultura (Anexo 11) consolidou imagens reais das iniciativas apresentadas neste trabalho, como o Piquete Tchê Aliança, SEJA, Tchê Exercita e Ambientação Corporativa, traduzindo visualmente o orgulho de pertencer e a essência relacional construída pela empresa.

Como continuidade desse movimento, 2026 marca uma nova etapa na estruturação da gestão de pessoas, com iniciativas como Cargos e Salários, Pesquisa de Clima Organizacional e acompanhamento de indicadores internos, incluindo turnover e movimentações das equipes. Esses avanços reforçam o compromisso da Aliança em crescer com método, sem perder a proximidade, o acolhimento e o cuidado que sustentam sua trajetória.

11. CONCLUSÃO

A trajetória da Aliança entre 2024 e 2025 evidencia que profissionalização e preservação da essência cultural podem avançar de forma integrada. Nesse período, a empresa ampliou iniciativas de desenvolvimento, pertencimento e

bem-estar, acompanhando um crescimento de 31% na receita bruta e a expansão de sua atuação para o litoral gaúcho.

Antes de estruturar indicadores, a Aliança estruturou vínculos. Os impactos das ações passaram a ser percebidos no engajamento espontâneo das equipes, no fortalecimento da cultura e na sustentação do crescimento organizacional. A criação do RH Estratégico, em 2025, consolida esse movimento ao organizar práticas e indicadores, garantindo perenidade à agenda de desenvolvimento humano.

Ao completar 30 anos, a Aliança reafirma seu compromisso de crescer mantendo proximidade, cuidado e relações que sustentam sua trajetória, reforçando a cultura organizacional como um dos principais alicerces do crescimento sustentável.

12. BIBLIOGRAFIA

ANTLOGA, Carla Sabrina Xavier et al. **Engajamento no trabalho: analisando o impacto do reconhecimento e dos afetos positivos**. Brasília, 2025. Disponível em: <https://doi.org/10.21874/rsp.v76i2.10249>

BORGES, Alex Fernando; OKUBO, Tays Paduan. **Sucessão e Profissionalização da Gestão na Empresa Familiar: Estudo de Caso**. v. 25, n. 65, p. 1-20, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.5007/2175-8077.2023.e78879>

LEITE, Gerlis Dutra da Silva. **Rituais Organizacionais como ferramenta de comunicação e fortalecimento da identidade corporativa**. XVI, n. XLVII, 2025. Disponível em: <https://doi.org/10.56238/levv16n47-121>

MAGALDI, Sandro; SALIBI NETO, José. **O novo código da cultura**: vida ou morte na era exponencial. 1. ed. Rio de Janeiro: Gente, 2019.

TAYLOR, Carolyn. **Walking the talk**: a cultura através do exemplo. 2. ed. rev. e atual. São Paulo: Évora, 2022.

13. INFORMAÇÃO DOS AUTORES

Caroline Pereira Madeira

Gerente de Recursos Humanos da Aliança Administradora de Condomínios. Administradora, MBA em Gestão de Pessoas e MBA em Gestão Empresarial.

Roger Luciano Silva

Diretor Executivo da Aliança Administradora de Condomínios.

Administrador, pós em Administração de serviços, MBA em Controladoria e Finanças, Mestre em Administração de Empresas.

14. APRESENTAÇÃO DA EMPRESA

Fundada em 1º de julho de 1996, a Aliança Assessoria e Administração de Condomínios nasceu com o propósito de promover bem-estar aos condôminos e excelência na administração condominial. Atualmente, administra mais de 1.000 condomínios em Porto Alegre, Região Metropolitana e litoral gaúcho, contando com uma equipe de 195 colaboradores.

A empresa acredita que “a vida em comum pode e deve fluir melhor”. Com base nesse propósito, atua para transformar a complexidade da gestão condominial

em experiências de segurança, tranquilidade e confiança, unindo excelência técnica, proximidade e responsabilidade em todas as etapas da jornada do cliente.

Sua missão é entregar uma administração condominial completa, transparente e de alto padrão técnico, com atendimento próximo e responsabilidade do início ao fim, garantindo qualidade e segurança aos clientes. Como visão, busca ser, até 2028, a melhor e maior administradora de condomínios do Rio Grande do Sul, reconhecida pela excelência técnica, pela confiança nas relações e pela capacidade de crescer de forma sustentável junto com clientes e colaboradores.

Seus valores são: temos espírito de aliança, cuidamos na prática, agimos com integridade, crescemos juntos, entregamos o extraordinário.