



TOP SER HUMANO ABRH/RS 2026

Categoria Organização

Modalidade Desenvolvimento

RE-Invente: a matéria-prima da inovação são as pessoas

Autores:

Leandro Monteiro

Veridiana Winck

Campo Bom, 2026

ÍNDICE

Introdução	01
Desenvolvimento do Trabalho	02
1. Justificativa	02
2. Referencial Teórico	03
3. Objetivos do Case	06
3.1 Objetivo Geral.....	06
3.2 Objetivos Específicos.....	06
4. Local	06
5. Público-alvo	06
6. Ações Realizadas	07
7. Metodologia Utilizada	08
8. Aplicabilidade	10
9. Sustentabilidade e Continuidade	11
10. Orçamento	12
10.1 Recursos financeiros.....	12
10.2 Recursos Humanos.....	12
10.3 Parcerias.....	13
11. Indicadores	13
12. Resultados	13
12.1 Evolução histórica do programa.....	13
12.2 Engajamento e participação.....	14
12.3 Distribuição por departamento (2025).....	14
12.4 Ideias de produto.....	15
12.5 Resultados qualitativos - a voz de quem participa	16
13. Impactos e Benefícios	16
14. Avaliação	17
Conclusão	18
Bibliografia	19
Apresentação da Empresa.....	19
Informações dos Autores	20

SINOPSE

O RE-Invente é o programa de inovação e melhoria contínua da FCC, criado para transformar a participação dos colaboradores em um sistema estruturado de escuta, geração de ideias e implementação de melhorias. Aberto aos 660 colaboradores da empresa, do operador de produção ao gestor corporativo, o programa parte de um princípio simples: quem faz o trabalho tem a percepção mais precisa sobre como melhorá-lo. Iniciado em 2018 como um grupo multidisciplinar, o programa passou por uma reformulação estratégica em 2024 com a implantação da plataforma digital AEVO, estruturação de fluxos de avaliação, criação de indicadores e fortalecimento dos mecanismos de reconhecimento. Em 2025, primeiro ano completo de operação do modelo reformulado, o RE-Invente registrou 981 ideias submetidas, 187 implementadas e crescimento de 62% no volume total em relação ao ano anterior. Três ideias de destaque geraram potencial de economia de R\$343 mil no ano. O programa também alimenta o funil de inovação de produtos, com cerca de 9% das ideias direcionadas a novas aplicações de mercado. O RE-Invente demonstra que inovação não é privilégio de áreas de P&D: é uma responsabilidade que pode, e deve, pertencer a todos, uma vez que aumenta o senso de pertencimento e o orgulho de trabalhar em uma empresa em que as ideias propostas são ouvidas e implementadas. Contato:

INTRODUÇÃO

Djonata Gabriel de Souza é Operador I do departamento TPE, (do inglês Thermoplastic Elastomer), elastômero termoplástico que reúne a flexibilidade da borracha com a processabilidade dos termoplásticos, da FCC. Em 10 de maio de 2026, ele registrou na plataforma RE-Invente uma ideia para separar a pesagem assistida da ICMA, (Máquina Extrusora - Equipamento de Teste para Novos Desenvolvimentos), no processo produtivo. Dois dias depois, a ideia foi implementada. Em todo o fluxo, do registro à aprovação, da triagem à implantação, Djonata acompanhou cada etapa em tempo real. Sua contribuição ficou registrada. Seu nome, visível para toda a empresa. A história de Djonata não é uma exceção. É a regra que o RE-Invente foi criado para tornar possível.

Com 660 colaboradores, a FCC atua em Campo Bom/RS no desenvolvimento e fabricação de soluções avançadas em materiais. A empresa conta com uma segunda unidade fabril na Bahia, um escritório comercial em São Paulo e exporta para mais de 20 países da América Latina. Em um ambiente industrial orientado à precisão, qualidade e repetibilidade, inovação costuma ser associada a laboratórios e áreas de pesquisa e desenvolvimento. Na FCC, porém, ela passou a ser entendida como uma responsabilidade coletiva.

Essa transformação não aconteceu de forma espontânea. A empresa identificou que muitos colaboradores possuíam conhecimento prático relevante sobre processos, produtos e oportunidades de melhoria, mas não encontravam um fluxo estruturado que permitisse transformar esse conhecimento em ação. O programa teve início em 2018, a partir da iniciativa de colaboradores que formaram um grupo multidisciplinar chamado RE-Invente. O programa passou por caixas

físicas de sugestões, formulários digitais e diferentes formatos de engajamento, até chegar à sua forma atual.

A partir de 2024, o RE-Invente passou por uma reformulação estratégica conduzida pelo Comitê de Cultura de Inovação: implantação da plataforma AEVO, estruturação dos fluxos de avaliação e aprovação, criação de dashboards gerenciais, mecanismos de reconhecimento contínuo e fortalecimento da governança do programa. Em 2025, primeiro ano completo de operação do modelo reformulado, o programa provou que a transformação cultural era real e sustentável. O relato apresentado não é apenas sobre indicadores. É sobre pessoas que passaram a se ver como agentes de transformação dentro da própria empresa e sobre o que acontece quando uma organização decide ouvir de verdade.

DESENVOLVIMENTO DO TRABALHO

1. Justificativa

A FCC tem a inovação como um de seus quatro compromissos culturais. Mas durante anos, a empresa enfrentou uma contradição: enquanto o discurso valorizava a participação e a criatividade das pessoas, a operação do dia a dia não oferecia canais estruturados para que isso acontecesse de forma contínua e rastreável. A justificativa do RE-Invente parte de cinco princípios fundadores que orientam a concepção do programa:

- Proibido não ter retorno: toda ideia submetida merece resposta. Sem retorno, não há engajamento.
- Uma ideia impraticável pode gerar uma brilhante: o valor está no movimento de pensar, não na perfeição da proposta.

- Transparência total sobre o processo e o andamento de cada ideia: o colaborador precisa acompanhar sua contribuição do início ao fim.
- Premiação, valorização e reconhecimento para quem contribui: participação sem reconhecimento se apaga com o tempo.
- O ponto de partida pode ser um problema identificado, não necessariamente uma solução pronta.

Esses princípios responderam a desafios concretos que a FCC identificou na gestão das contribuições dos colaboradores: ausência de rastreabilidade das sugestões; dificuldade de acompanhamento após o registro; baixa percepção de retorno; participação irregular das equipes ao longo do tempo; e limitações na implementação das melhorias propostas.

Havia também uma barreira cultural mais profunda: embora os colaboradores demonstrassem forte capacidade de observação e conhecimento preciso da operação, muitos não se percebiam como potenciais fontes de inovação. A sensação de que "ideia é coisa de engenheiro" precisava ser desconstruída e substituída pela certeza de que qualquer pessoa, em qualquer área, tem algo relevante a contribuir.

O RE-Invente foi criado exatamente para resolver essa equação: estruturar um modelo permanente de escuta, participação e reconhecimento que tornasse a inovação um comportamento acessível a todos independentemente de cargo, área ou turno de trabalho.

2. Referencial Teórico

Para que a inovação se torne um comportamento organizacional sustentável e não um projeto isolado, é necessário compreender as condições que a tornam

possível. A literatura oferece um percurso claro, e o RE-Invente foi construído a partir dele.

O ponto de partida está em Tidd e Bessant (2018), que definem inovação como um processo de transformação de oportunidades em novas ideias e de colocação dessas ideias em uso generalizado. Os autores demonstram que organizações verdadeiramente inovadoras não dependem de talentos excepcionais: dependem de culturas e processos que permitam a qualquer pessoa contribuir, independentemente de sua posição hierárquica. Esse princípio é estruturante para o RE-Invente, mas ele só funciona quando há uma condição prévia essencial.

Edmondson (2018) identifica essa condição: a segurança psicológica. Em ambientes onde as pessoas temem ser julgadas ou ignoradas ao expor ideias, a inovação se cala. A autora demonstra que equipes com maior segurança psicológica são mais inovadoras, aprendem mais rápido e se recuperam melhor dos erros. No RE-Invente, essa segurança é construída de forma deliberada: toda ideia submetida recebe retorno estruturado, o colaborador acompanha o andamento em tempo real e o reconhecimento é público, criando um ambiente onde propor é seguro.

Quando as pessoas se sentem seguras para contribuir, emergem os comportamentos descritos por Dyer, Gregersen e Christensen (2019): questionamento, observação, experimentação e busca de conexões. Os autores mostram que essas habilidades não são inatas e podem ser cultivadas. O RE-Invente funciona como um catalisador dessas habilidades ao criar um espaço contínuo onde o colaborador é incentivado a observar seu contexto de trabalho, identificar problemas e propor experimentações. O programa oferece inclusive três tipos de contribuição - Ideia, Problema e Experimento -, reconhecendo que o ponto de partida pode ser qualquer um desses formatos.

Para que essas contribuições gerem resultados operacionais, porém, é necessário um sistema estruturado. Liker (2021) demonstra que o Sistema Toyota de Produção tem como um de seus princípios centrais a valorização do conhecimento do chão de fábrica: quem executa o trabalho possui a percepção mais precisa sobre onde e como melhorá-lo. Programas de captação de ideias são instrumentos essenciais desse sistema e o RE-Invente os incorpora ao estruturar fluxos de registro, avaliação e implementação que partem dos próprios colaboradores. Não por acaso, a FCC está integrando o programa ao seu sistema de produção a partir de 2026, com o pilar de melhoria contínua alimentado diretamente pelo RE-Invente.

A dimensão humana desse processo é aprofundada por Dutra (2016), que enfatiza a importância de criar condições organizacionais que permitam o desenvolvimento e a expressão das competências individuais. Para o autor, organizações que investem no protagonismo das pessoas colhem benefícios tanto no desenvolvimento humano quanto nos resultados do negócio. O RE-Invente é um instrumento concreto dessa perspectiva: ao reconhecer cada colaborador que contribui, fortalece o senso de pertencimento e estimula o desenvolvimento de competências criativas e analíticas que transcendem o escopo do programa.

Esse conjunto de condições: cultura de participação, segurança psicológica, comportamentos inovadores, processos estruturados e desenvolvimento das pessoas, converge no que Osterwalder et al. (2020) chamam de capacidade organizacional permanente de exploração de oportunidades. O autor distingue organizações que inovam por projetos daquelas que tornam a inovação uma competência estrutural. O RE-Invente, ao integrar-se ao funil de inovação de produtos da FCC e ao sistema de gestão da produção, expressa exatamente essa ambição: a inovação não como evento, mas como hábito.

3. Objetivos do Case

3.1 Objetivo Geral

Estruturar um sistema contínuo de participação e inovação capaz de estimular o protagonismo dos colaboradores, fortalecer a cultura de melhoria contínua e transformar ideias em soluções concretas para a FCC.

3.2 Objetivos Específicos

- Criar um ambiente organizacional participativo e colaborativo;
- Estruturar fluxos de registro, avaliação e implementação de ideias;
- Ampliar o engajamento dos colaboradores nas iniciativas de inovação;
- Fortalecer a cultura de melhoria contínua;
- Gerar ganhos operacionais, financeiros e culturais mensuráveis;
- Aproximar o conceito de inovação das áreas operacionais da empresa;
- Estimular o senso de pertencimento e o protagonismo das equipes;
- Criar indicadores de acompanhamento e governança do programa;
- Disseminar a cultura de inovação em toda a organização.

4. Local

O RE-Invente foi desenvolvido em Campo Bom/RS, com alcance posterior nas unidades da FCC no Brasil. Colaboradores de todas as áreas participam do programa por meio da plataforma digital AEVO, acessível tanto por computadores quanto por dispositivos móveis.

5. Público-alvo

O programa possui caráter democrático e é aberto a todos os colaboradores da FCC, sem distinção de cargo, área ou turno. Participam do RE-Invente operadores de produção, lideranças industriais, equipes administrativas, engenharia,

qualidade, pesquisa e desenvolvimento, recursos humanos e demais áreas corporativas.

6. Ações Realizadas

O desenvolvimento do RE-Invente ocorreu em diferentes etapas de maturidade organizacional. Entre as principais ações realizadas ao longo da trajetória do programa, destacam-se:

Fase 1 Origem (2018–2023):

O programa nasceu durante o movimento de transformação cultural da FCC. Antes de criar qualquer processo, foram realizadas entrevistas com aproximadamente 20% dos colaboradores para mapear percepções, barreiras e expectativas. A partir daí, o grupo multidisciplinar RE-Invente foi criado, com colaboradores de diferentes áreas assumindo o papel de "padrinhos" responsáveis por receber e encaminhar as ideias em suas áreas. As sugestões eram enviadas por caixas físicas distribuídas nas unidades e por formulários digitais. Em 2023, o programa registrou 66 ideias submetidas e 8 implementadas, números que revelavam o potencial latente, mas também os limites de um modelo sem governança tecnológica.

Fase 2 Reformulação Estratégica (2024):

A partir de 2024, o Comitê de Cultura de Inovação assumiu a liderança da reformulação do programa. Foi selecionada a plataforma AEVO como parceira tecnológica, estruturados os fluxos digitais de registro, triagem, avaliação, aprovação e acompanhamento das ideias. Foram criados dashboards gerenciais, indicadores de desempenho, campanhas internas de engajamento e treinamentos sobre melhoria contínua. O programa ganhou um colaborador dedicado exclusivamente à sua gestão operacional. Implementou-se o sistema de premiação por pódio,

reconhecimento anual das melhores ideias com prêmios de valor e foram criados três comitês de suporte: Técnico de Inovação, Produtivo Industrial e Cultura & Inovação. O resultado foi imediato: 2024 encerrou com 639 ideias submetidas e 107 implementadas.

Fase 3 Consolidação e Escala (2025–2026):

2025 foi o ano em que o RE-Invente precisou provar que a transformação cultural não era um efeito de novidade. Com o programa em plena operação na plataforma AEVO desde janeiro de 2025, os resultados não apenas se sustentaram como aceleraram. As principais ações desta fase incluem: operação contínua com 5 campanhas temáticas ao longo do ano; lançamento da loja RE-Invente com sistema de Coins trocáveis por produtos da marca (boné, camiseta, caderno, cartão presente); integração das ideias ao funil de inovação de produtos da FCC; introdução de funcionalidades de inteligência artificial na plataforma para apoio à elaboração das ideias; e planejamento da integração do programa ao sistema de produção da empresa, com metas mensais de geração de ideias por área a partir de 2026.

7. Metodologia utilizada

A metodologia do RE-Invente combina princípios de melhoria contínua, gestão da inovação, Lean Manufacturing, engajamento organizacional e governança colaborativa. O programa reconhece três formas de contribuição:

- **Ideia:** propostas de melhoria em produtos, processos, redução de custo, sustentabilidade, qualidade de vida ou segurança do trabalho;
- **Problema:** questões que o colaborador identifica mas não sabe como resolver, ou situações que dificultam o dia a dia e não estão alinhadas ao propósito da empresa;

- Experimento: ideias sobre experimentos que a empresa pode conduzir para validar hipóteses, aprender ou reduzir riscos de mudanças.
- a. **Diagnóstico e escuta:** Entrevistas com colaboradores e identificação das barreiras e motivadores de participação. Essa etapa orientou tanto a criação do programa em 2018 quanto às reformulações subsequentes.
- b. **Registro da ideia:** O colaborador acessa a plataforma AEVO (via computador ou celular) e registra sua ideia, selecionando a categoria correspondente. Existem fluxos específicos para ideias de produto, melhorias produtivas, cultura e engajamento, bem-estar, eficiência operacional, entre outros.
- c. **Avaliação técnica:** A ideia é direcionada para a liderança responsável pela categoria, que realiza análise técnica dentro da plataforma. O colaborador acompanha o status em tempo real, com notificações a cada movimentação.
- d. **Aprovação e encaminhamento:** Ideias aprovadas seguem para implementação ou são incorporadas ao funil de inovação da empresa, dependendo da natureza e do impacto da proposta.
- e. **Implementação monitorada:** A implementação é acompanhada dentro da plataforma, com registro do tempo, status e resultado. Ideias de produto são convertidas em projetos no funil de inovação da FCC.
- f. **Reconhecimento:** O colaborador é reconhecido ao longo de todo o processo, pela submissão, pela aprovação e pela implementação, por meio do sistema de moedas (Coins) trocáveis na loja interna. Anualmente, as ideias de maior impacto são destacadas em um ranking e premiadas com itens de valor.
- g. **Monitoramento e governança:** Dashboards gerenciais permitem o acompanhamento contínuo dos indicadores do programa pela liderança e

pelo Comitê de Cultura de Inovação. Um colaborador exclusivo (Assistente de Inovação) é responsável pela operação estratégica do programa.

8. Aplicabilidade

O RE-Invente possui aplicação prática direta no desenvolvimento das pessoas, na melhoria dos processos e na evolução organizacional da FCC. O programa permite:

- Ampliar o protagonismo dos colaboradores em todos os níveis hierárquicos;
- Fortalecer a cultura de participação e melhoria contínua;
- Estimular inovação aplicada ao contexto real de trabalho;
- Gerar ganhos operacionais e financeiros mensuráveis;
- Promover integração entre áreas com diferentes funções;
- Fortalecer o senso de pertencimento e engajamento;
- Alimentar o funil de inovação de produtos com ideias oriundas do chão de fábrica.

A iniciativa é replicável em organizações industriais de qualquer porte que busquem democratizar a inovação e estruturar a escuta organizacional. O modelo combina baixo custo de implantação com alto potencial de retorno, sendo autossustentável financeiramente por meio dos ganhos gerados pelas melhorias implementadas.

O RE-Invente tem se consolidado como referência no setor industrial do Rio Grande do Sul. A parceria com a AEVO, plataforma líder em gestão de inovação corporativa no Brasil, posicionou a FCC entre as empresas que adotam práticas estruturadas e mensuráveis de inovação participativa. O RE-Invente demonstra que é possível equilibrar excelência operacional, que exige padronização e repetibilidade, com a valorização do potencial criativo de cada colaborador. Essa

combinação fortalece tanto a competitividade da empresa quanto o desenvolvimento humano das equipes.

9. Sustentabilidade e Continuidade do Case

A continuidade do RE-Invente está estruturada em cinco frentes que garantem a evolução permanente do programa:

a. Integração ao sistema de produção da FCC:

A partir do segundo semestre de 2026, metas mensais de geração de ideias serão implantadas por área e acompanhadas diretamente nos quadros de gestão da produção. O RE-Invente deixa de ser um programa paralelo e passa a ser um indicador formal da operação.

b. Qualificação das ideias:

Além do crescimento quantitativo, o programa inicia uma fase de qualificação: grupos de trabalho serão criados para desenvolver a capacidade analítica das equipes, estimular propostas de maior impacto e aprofundar a cultura de melhoria contínua.

c. Implantação de Kaizen Days e Kaizen Events:

Ciclos estruturados de melhoria contínua serão implantados, criando rituais regulares de colaboração e disseminação da cultura Lean em toda a organização.

d. Ampliação das lideranças:

O papel das lideranças como promotores ativos do programa será fortalecido, com mecanismos de acompanhamento da participação das equipes e formação de multiplicadores internos.

e. Evolução tecnológica:

O programa continuará incorporando novas funcionalidades da plataforma AEVO, incluindo a expansão do uso de inteligência artificial para apoio à elaboração e

avaliação das ideias, ampliando a qualidade das contribuições e a eficiência dos fluxos de avaliação.

10. Orçamento

10.1 Recursos financeiros

Os investimentos do RE-Invente envolvem os seguintes custos diretos: implantação da plataforma AEVO (investimento único de R\$ 80.000,00); licença mensal da plataforma AEVO (R\$ 6.000,00/mês, totalizando R\$ 72.000,00/ano); remuneração do Assistente de Inovação dedicado ao programa (R\$ 6.200,00/mês, totalizando R\$ 74.400,00/ano); e prêmios de reconhecimento anual (pódio e loja de Coins). O custo operacional anual recorrente do programa é de aproximadamente R\$ 146.400,00.

O programa é financeiramente autossustentável. Com custo operacional anual de aproximadamente R\$ 146.400,00, apenas as três ideias de destaque mapeadas em 2025 geraram potencial estimado de economia de R\$ 343.000,00 por ano, representando um retorno de 134% sobre o investimento operacional anual, considerando exclusivamente as melhorias identificadas. As demais 184 ideias implementadas no mesmo período representam potencial adicional ainda não consolidado em valor monetário.

10.2 Recursos Humanos

- 1 colaborador dedicado exclusivamente à gestão operacional do programa, Lucas Fonseca Klein, Assistente de Inovação (custo aproximado: R\$ 6.200,00/mês);
- Lideranças de todas as áreas atuando como avaliadores no fluxo da plataforma;

- Comitê de Cultura de Inovação composto por 5 integrantes, além de lideranças das áreas produtivas e administrativas atuando como avaliadores no fluxo da plataforma.

10.3 Parcerias

O programa conta com a parceria tecnológica da AEVO, empresa especializada em gestão de inovação corporativa, responsável pela plataforma digital e suporte técnico.

11. Indicadores

O RE-Invente possui indicadores quantitativos e qualitativos monitorados continuamente por dashboards gerenciais na plataforma AEVO. Os principais indicadores acompanhados são:

Indicadores de volume: números de ideias submetidas (meta anual crescente), de ideias implementadas, de ideias em processo de implantação e média de ideias por colaborador ativo.

Indicadores de engajamento: taxa de colaboradores cadastrados na plataforma (colaboradores cadastrados/total elegível), taxa de participação ativa (colaboradores que submeteram ideias/total cadastrado) e número total de acessos à plataforma.

Indicadores de qualidade e eficiência: taxa de avaliação (ideias avaliadas / ideias submetidas); taxa de aprovação (ideias aprovadas/ideias submetidas); taxa de implementação (ideias implementadas/ideias submetidas) e tempo médio de avaliação por ideia.

Indicadores financeiros: Potencial de economia anual estimado pelas melhorias implementadas e retorno sobre investimento do programa.

12. Resultados

12.1 Evolução histórica do programa

O crescimento do RE-Invente ao longo dos anos demonstra que a transformação cultural não foi um pico pontual, foi uma curva consistente de amadurecimento:

- 2023: 66 ideias submetidas · 8 implementadas · taxa de implementação: 12%
- 2024: 639 ideias submetidas · 107 implementadas · taxa de implementação: 17% de crescimento sobre 2023: +950% em ideias, +1.237% em implementações
- 2025: 981 ideias submetidas · 187 implementadas · taxa de implementação: 19% · crescimento sobre 2024: +62% em ideias, +74% em implementações
- 2026 (até abril): 303 ideias submetidas · 26 implementadas

O dado mais revelador não é o volume absoluto de 2025: é o crescimento de 62% sobre o ano de 2024 que já havia registrado um crescimento de 950%. O programa não desacelerou após o efeito de novidade da reformulação. Ele acelerou.

12.2 Engajamento e participação

- 567 colaboradores cadastrados na plataforma, em um universo de 660 elegíveis (86% de cadastros);
- 49,65% dos colaboradores enviaram pelo menos uma ideia em 2025;
- 1,727 ideias submetidas por colaborador ativo;
- 4.833 acessos totais à plataforma em 2025;
- 192 ideias desenvolvidas com apoio de inteligência artificial em 2025;
- Taxa de avaliação: 83%.

12.3 Distribuição por departamento (2025)

As cinco áreas com maior volume de ideias submetidas foram: TPE (113 ideias), Marketing (111), Adesivos (69), TPU (56) e Manutenção (49). A distribuição por tema mostrou: 303 ideias voltadas ao processo produtivo, 135 relacionadas a

pessoas, cultura e sustentabilidade, e 543 relacionadas a produtos, processos internos, inovação e relacionamento com clientes.

12.4 Ideias de produto

Aproximadamente 9% das ideias recebidas possuem direcionamento para produtos e novas aplicações de mercado. A FCC já conta com produtos em pipeline de desenvolvimento originados diretamente de contribuições dos colaboradores no RE-Invente, demonstrando que o programa é também uma fonte de inovação para o portfólio de negócios da empresa.

Ideias de destaque em 2025:

Ideia 229 – Dirceu Moreira | Otimização do uso de filme tubular

A proposta padronizou o corte do filme tubular utilizado na paletização de produtos acabados por meio de um gabarito simples com indicação de corte. A melhoria reduziu variações no processo, qualificou a apresentação final dos produtos e gerou economia estimada de R\$ 139 mil/ano.

Ideia 423 - Ricardo Bahy de Camargo · Otimização do Módulo BID no TMS

A ativação e configuração do módulo BID no sistema de gestão logística permitiu automatizar a comparação entre parceiros de transporte e identificar a melhor opção de frete por município ou prazo. A iniciativa ampliou a eficiência e assertividade operacional, com economia estimada de R\$ 134 mil/ano.

Ideia 406 - Jorge Luis Santos · Otimização na Amarração de Latas com Filme Stretch

A revisão do processo de amarração de latas, com adoção de novo dispositivo e redução do consumo de filme stretch, melhorou a ergonomia das

operadoras e trouxe mais eficiência ao processo. Economia estimada: R\$ 70 mil/ano.

Total estimado de economia (3 ideias): R\$ 343.000,00/ano.

Ganhadores do pódio 2024 - ideias com retorno mensurável:

- RS · 1º lugar - Edson Emanuel dos Santos "Aproveitamento Guia": reutilizar tubetes do anel sanitário com guia nos anéis sem guia · retorno mensurável de R\$ 216.000,00/ano;
- RS · 2º lugar - Anderson Alexandre da Silva "Controle de Abastecimento": criação de sistema supervisor para automatizar o controle de válvulas e níveis dos tanques do PE (Poliéster), tornando o processo mais seguro e eficiente · retorno mensurável de R\$ 90.000,00/ano;

12.5 Resultados qualitativos - a voz de quem participa

"Participei desde o início do RE-Invente e acompanhei sua evolução como um programa que fortaleceu processos, desenvolveu pessoas e consolidou uma cultura de escuta e reconhecimento. Hoje o programa cumpre o propósito para o qual foi criado: ouvir, colocar em prática e valorizar as ideias dos colaboradores. O RE-Invente é uma semente de mudança constante."

Gabriel Nascimento Von Esenwein, Pesquisa e Desenvolvimento, FCC.

"A evolução do RE-Invente transformou o programa em uma iniciativa mais estruturada e estratégica. Com a plataforma, ampliamos escala, transparência e rastreabilidade, convertendo as contribuições dos colaboradores em dados relevantes para análise, monitoramento e tomada de decisão."

Lucas Fonseca Klein, Assistente de Inovação, FCC.

13. Impactos e Benefícios

O RE-Invente consolidou-se como uma ferramenta estratégica de desenvolvimento humano e organizacional. Os principais impactos observados foram:

Para os colaboradores:

- Ampliação do protagonismo e do senso de pertencimento;
- Desenvolvimento da criatividade e da capacidade analítica;
- Reconhecimento contínuo pelas contribuições (sistema de Coins e premiação anual);

Para a organização:

- Redução de custos e ganhos de eficiência operacional;
- Alimentação do funil de inovação de produtos com ideias provenientes de toda a organização;
- Fortalecimento da cultura de melhoria contínua e da identidade inovadora;
- Maior integração entre áreas;

Para a cultura organizacional:

- Inovação incorporada à rotina de todos;
- Consolidação da escuta estruturada como prática organizacional.

14. Avaliação

A validação dos resultados do RE-Invente ocorre por meio de dashboards em tempo real na plataforma AEVO, acompanhamento mensal dos indicadores de volume, engajamento e implementação, mensuração financeira das ideias, rastreabilidade individual das contribuições e mecanismos públicos de reconhecimento aos colaboradores.

Um exemplo concreto de rastreabilidade: a ideia #1503, submetida por Djonata Gabriel de Souza (Operador I, TPE) em 10 de maio de 2026, passou por triagem, aprovação e implantação em exatamente dois dias com cada etapa

registrada, com responsável identificado e com o colaborador notificado a cada movimentação. Esse nível de transparência é o que sustenta a confiança do colaborador no programa e mantém o engajamento ao longo do tempo.

A avaliação do ciclo 2025 confirma o cumprimento de todas as etapas previstas: diagnóstico (realizado em 2018 e revisitado em 2024), planejamento, implantação, execução, avaliação do público-alvo, resultados alcançados e evidenciados pelos indicadores descritos nas seções anteriores.

CONCLUSÃO

Quando Edson Emanuel dos Santos, operador de produção, ganhou o pódio de 2024 com uma ideia que gerou R\$ 216 mil de retorno anual para a empresa, ele não estava fazendo algo fora do comum. Estava fazendo exatamente o que o RE-Invente foi criado para tornar possível: transformar a percepção cotidiana de quem trabalha na produção em valor real para a organização.

O RE-Invente demonstrou, ao longo de sete anos de evolução e três ciclos distintos de maturidade, que a inovação não precisa ser disruptiva para ser transformadora. A grande maioria das 187 ideias implementadas em 2025 não reinventou o negócio da FCC, ela melhorou o trabalho de quem está na empresa todos os dias. E esse é exatamente o ponto: inovação que parte das pessoas que fazem o trabalho tem uma propriedade que nenhuma metodologia externa consegue replicar. Ela é legítima.

O que o case apresenta não é apenas um programa que funcionou. É a evidência de que uma organização industrial conseguiu criar as condições para que a inovação se tornasse hábito e não evento. A evolução de 66 ideias em 2023 para 981 em 2025 não é um número de marketing. É a curva de uma cultura que mudou.

Ao democratizar a inovação, a FCC não apenas gerou resultados financeiros e operacionais mensuráveis. Fortaleceu o senso de pertencimento, desenvolveu competências, ampliou o protagonismo e criou um ambiente onde cada colaborador sabe que sua voz importa e que existe um processo sério para ouvi-la. O RE-Invente é a prova de que grandes ideias podem nascer de qualquer lugar. E que cada colaborador tem voz para transformar o futuro da organização.

BIBLIOGRAFIA

Dyer, Jeff; Gregersen, Hal; Christensen, Clayton M. *The Innovator's DNA: Mastering the Five Skills of Disruptive Innovators*. Edição atualizada. Boston: Harvard Business Review Press, 2019.

Dutra, Joel Souza. *Gestão de Pessoas: Modelo, Processos, Tendências e Perspectivas*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2016.

Edmondson, Amy C. *The Fearless Organisation: Creating Psychological Safety in the Workplace for Learning, Innovation, and Growth*. Hoboken: John Wiley & Sons, 2018.

Liker, Jeffrey K. *The Toyota Way: 14 Management Principles from the World's Greatest Manufacturer*. 2. ed. Nova York: McGraw-Hill Education, 2021.

Osterwalder, Alexander; Pigneur, Yves; Etienne, Frederic; Smith, Alan. *The Invincible Company: How to Constantly Reinvent Your Organisation with Inspiration from the World's Best Business Models*. Hoboken: John Wiley & Sons, 2020.

Tidd, Joe; Bessant, John. *Managing Innovation: Integrating Technological, Market and Organisational Change*. 6. ed. Chichester: John Wiley & Sons, 2018.

APRESENTAÇÃO DA EMPRESA

A FCC é uma empresa gaúcha fundada em 1969 em Campo Bom/RS, com mais de cinco décadas de história no desenvolvimento e fabricação de soluções avançadas em materiais. Atua na identificação de oportunidades de novas aplicações para materiais e na transformação dessas oportunidades em produtos e soluções para os mercados em que opera.

Com 660 colaboradores, a FCC conta com uma unidade fabril principal em Campo Bom/RS, uma segunda unidade na Bahia e um escritório comercial em São Paulo. Exporta para mais de 20 países da América Latina, posicionando-se como uma empresa de atuação internacional com raízes e comprometimento profundos com o desenvolvimento do Rio Grande do Sul.

O propósito da FCC é ser incansável na busca pelo novo, transformando ideias em materiais que mudam o mundo. A empresa é formada por um time de pessoas curiosas e movidas pela paixão pelo conhecimento. Suas inspirações não estão em um só lugar, mas em todo e qualquer lugar. A FCC se conecta com quem, assim como ela, deseja criar, cocriar, reinventar e transformar o mundo em um lugar mais consciente, humano e melhor.

Site: www.fcc.com.br | Contato:

INFORMAÇÕES DOS AUTORES

Leandro Monteiro: Formado em Administração pela PUC, especializado em Engenharia de Produção na UFRGS e Marketing na ESPM. Atua como Gerente Executivo de RH. Contato: . Site: www.fcc.com.br

Veridiana Winck: Estudante de Gestão de Recursos Humanos na Feevale. Experiência na área de Saúde e Segurança do Trabalho, atualmente como Analista de RH. Contato: .