



**fundação banrisul de
previdência complementar**



Top Ser Humano 2026

Categoria Organização | Modalidade Desenvolvimento

Fundação Banrisul de Previdência Complementar



**COLABORADOR EM
TRANSFORMA**

Fabiane Caponi Arnhold
Fabiane Ramos
Verônica Porto Bueno

SUMÁRIO

SINOPSE

1. INTRODUÇÃO	1
2. JUSTIFICATIVA	3
3. REFERENCIAL TEÓRICO	4
4. OBJETIVOS DO CASE	6
4.1 Objetivo Geral.....	6
4.2 Objetivos Específicos	6
5. LOCAL E PÚBLICO-ALVO	6
6. PLANEJAMENTO DO PROGRAMA	7
6.1 Concepção do Nome do Programa.....	7
6.2 Critérios e Governança do Programa	8
6.3 Formato de Votação e Defesa dos Cases Participantes	9
6.4 Identidade Visual	9
6.5 Lançamento Estratégico: O Marco Zero da Transformação.....	10
6.6 Início do Ciclo 2025	10
6.7 Orçamento	11
7. RESULTADOS OBTIDOS E INDICADORES DO PROGRAMA	12
8. RESULTADOS, INDICADORES E IMPACTO	13
8.1 Além dos Muros: O Sentimento do Orgulho e o <i>Employer Branding</i>	17
9. A EVOLUÇÃO DO PROGRAMA	17
10. CONCLUSÃO	18
11. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	19
12. INFORMAÇÃO DAS AUTORAS	20
13. INFORMAÇÃO DA EMPRESA	20

SINOPSE

A Fundação Banrisul nasceu da necessidade estratégica do Banco Banrisul de administrar a previdência complementar de seus funcionários. Em seus 63 anos de trajetória, consolidou-se pela ética e excelência na gestão de ativos e planos. Inicialmente, com atuação tradicional e regulatória, a evolução da cultura organizacional ampliou sua visão institucional, levando a área de Gestão de Pessoas a desenvolver um projeto que visa reconhecer seus empregados como um dos principais ativos da instituição, fortalecendo ações de valorização, desenvolvimento e reconhecimento.

Em 2025, o programa "Colaborador que Transforma" é a materialização dessa visão: um ecossistema estratégico de reconhecimento, incentivo, inovação e mudança de *mindset*. A iniciativa transcende a premiação pontual para consolidar uma cultura de alta performance, meritocracia e engajamento genuíno. Parte da metodologia do programa fortalece uma liderança mais participativa, estimulando os gestores a identificar, valorizar e defender as ações e iniciativas desenvolvidas por suas equipes, fortalecendo o protagonismo do empregado. Em uma estrutura composta por 10 gerências e aproximadamente 81 empregados, o engajamento foi expressivo: 90% dos líderes indicaram projetos, resultando em 13 indicações e 8 cases premiados, no período de 8 meses.

Para mais informações nos contate pelo e-mail: _____.

1.INTRODUÇÃO

A Fundação Banrisul de Previdência Complementar (FBPC) é uma entidade sem fins lucrativos, dedicada à gestão de benefícios de previdência complementar e à proteção financeira de longo prazo de seus participantes. Com mais de seis décadas de atuação, consolidou-se pela ética, solidez e excelência na administração de planos previdenciários, sendo responsável pela gestão de um patrimônio superior a R\$ 7 bilhões e pelo atendimento de mais de 20 mil participantes.

A entidade atua em um segmento altamente regulado pela PREVIC, BACEN, TCE, entre outros órgãos, que exige elevado rigor técnico, conformidade normativa, segurança nos processos e excelência operacional.

Historicamente, a gestão de pessoas em instituições tradicionais tende a concentrar esforços em conformidade, processos e desempenho técnico. Contudo, diante das transformações nas relações de trabalho, das novas expectativas dos empregados e da evolução da gestão estratégica de pessoas, a Fundação Banrisul compreendeu que a sustentabilidade institucional também depende do fortalecimento do clima organizacional, da valorização contínua dos empregados e da promoção de práticas que estimulem pertencimento, colaboração e inovação.

Nesse contexto, em janeiro de 2025 foi criado o programa “Transformando Pessoas”, uma iniciativa estratégica voltada ao fortalecimento da cultura de valorização humana e ao desenvolvimento contínuo dos empregados. Estruturado a partir de três pilares fundamentais: desenvolvimento, compartilhamento e reconhecimento.

Como a principal ação do pilar de reconhecimento, em abril de 2025, nasceu o programa “Colaborador que Transforma”, desenvolvido pela Gerência de Gestão de Pessoas (GGP) como uma iniciativa de reconhecimento voltada à valorização de

empregados que promovem melhorias, inovação e otimização de processos, sempre alinhados aos valores institucionais. A ação reforça o compromisso da Instituição com a construção de um ambiente organizacional mais engajado, participativo e orientado à transformação contínua das pessoas e dos processos.

O programa foi estruturado com base em premissas de reconhecimento meritocrático, transparência, valorização humana, liderança participativa, engajamento e alinhamento à cultura organizacional. Sua metodologia de desenvolvimento contempla a participação ativa das lideranças na identificação, valorização e defesa das iniciativas realizadas pelas equipes, fortalecendo o protagonismo dos gestores e dos empregados no processo de transformação organizacional.

A metodologia do programa envolve indicação mensal realizada pelas lideranças, análise da elegibilidade pela GGP, com validação dos requisitos e posterior submissão para votação na reunião mensal do Colegiado de Gerentes (COGER). Entre os principais critérios avaliados estão: ações de inovação; redução de custos; otimização de processos; melhoria da qualidade dos serviços.

Além do reconhecimento mensal e anual, o modelo torna-se uma ferramenta estratégica de valorização humana, reforçando o alinhamento entre desempenho, comportamento e cultura organizacional. Os empregados reconhecidos recebem visibilidade institucional, por meio da entrega do certificado pelos integrantes da Diretoria Executiva, além da comunicação e divulgação na intranet.

Em 2026, o programa foi fortalecido por meio da revisão de critérios, requisitos e fluxos de avaliação pela GGP, garantindo maior maturidade ao processo, ampliação da transparência e continuidade da iniciativa.

Serão apresentados neste case as etapas de construção do programa “Colaborador que Transforma”, bem como sua evolução ao longo do primeiro ano de implementação, evidenciando as ações desenvolvidas, os resultados alcançados e o fortalecimento da cultura de reconhecimento.

2. JUSTIFICATIVA

Antes da implementação do programa, não havia um reconhecimento sistemático para o trabalho desenvolvido, de forma inovadora pelos empregados que garantisse a meritocracia e a visibilidade para toda a Fundação. A única forma de reconhecimento era os “Jubilados”, homenagem por tempo de casa, que teve seu início em dezembro/2023.

Na pesquisa de clima do segmento de previdência complementar 2024, Selo Engajamento Abrapp, a GGP identificou por meio da análise dos depoimentos, que os empregados desejavam maior valorização e reconhecimento pelo seu trabalho.

A justificativa para este projeto reside na convicção de que o engajamento é o motor da produtividade. Precisávamos de uma ferramenta que não apenas premiasse o “trabalho bem feito”, mas que incentivasse a inovação, a redução de custos e a otimização de processos — pilares vitais para a perenidade de uma fundação de previdência complementar.

Nesse contexto, Chiavenato (2020) destaca que a gestão de pessoas contemporânea deve atuar de forma estratégica, reconhecendo os empregados como parceiros essenciais para o alcance dos objetivos organizacionais. Segundo o autor, práticas de reconhecimento, valorização e desenvolvimento humano fortalecem o comprometimento, o sentimento de pertencimento e a motivação, contribuindo diretamente para melhores resultados institucionais. O autor também enfatiza que as

organizações precisam ir além das práticas tradicionais de remuneração, criando mecanismos capazes de estimular o engajamento, a inovação e o protagonismo.

O cenário atual apresenta um desafio crescente que é a valorização de talentos em setores de alta complexidade técnica. Dessa forma, identificamos que, para manter a sustentabilidade e a excelência no atendimento aos participantes, é necessário ir além da remuneração e dos benefícios tradicionais. Buscava-se um diferencial que tocasse o senso de propósito e o pertencimento dos nossos empregados, e a partir dessa necessidade surgiu o programa “Colaborador que Transforma”.

Nesse sentido, se a Fundação estabelece como pilares institucionais valores como Cuidado com as Pessoas, Ética e Transparência, o programa "Colaborador que Transforma" consolida-se como a materialização prática dessas premissas. A iniciativa justifica-se como um mecanismo de salvaguarda da identidade institucional, assegurando que o sentimento de pertencer seja sustentado por ações concretas de reconhecimento. Ao valorizar aqueles que apresentam ações de melhorias, a organização não apenas reforça seu capital humano, mas fortalece a sustentabilidade institucional e a perenidade dos benefícios oferecidos aos clientes.

3. REFERENCIAL TEÓRICO

A gestão contemporânea de pessoas tem migrado de uma visão focada em conformidade e processos técnicos para uma abordagem estratégica e humanizada, essencial para alinhar a precisão normativa à valorização do capital humano em setores de alta complexidade regulatória. Diante disso, a motivação no ambiente de trabalho mostra-se diretamente ligada à percepção de valor que o empregado possui perante a organização. Como aponta Bergamini (2018, p. 112),

“o reconhecimento é um dos fatores mais importantes para a motivação humana no trabalho. Quando as pessoas percebem que suas contribuições são valorizadas pela organização, tendem a apresentar maior comprometimento, satisfação e engajamento com os objetivos institucionais.”

Esse entendimento é endossado por Robbins e Judge (2020), ao ressaltarem que empregados reconhecidos tendem a apresentar maior satisfação, comprometimento e desempenho. Sob essa ótica, práticas estruturadas atuam como ferramentas meritocráticas contínuas, capazes de mitigar os anseios por valorização, identificados em diagnósticos internos de clima.

Para além das rotinas operacionais, a atuação estratégica da GGP exige o desenho de programas que estimulem o protagonismo e reconheçam os empregados como parceiros essenciais para o alcance dos objetivos organizacionais, como bem destaca Chiavenato (2020).

Segundo Dutra (2017), as práticas de reconhecimento exercem um papel crucial ao contribuir para o engajamento e para o alinhamento entre o desempenho individual e os propósitos institucionais. Essa simbiose é o que Pink (2014) denomina como o fortalecimento do senso de propósito, fator essencial para estimular a criatividade, a autonomia e a inovação na busca ativa por melhorias nos processos de trabalho.

Paralelamente, mudar a cultura de uma instituição tradicional requer o envolvimento ativo da liderança. Conforme Kotter (2019), as transformações organizacionais tornam-se efetivas quando os empregados sentem que suas contribuições são validadas. A figura do gestor atua como uma ponte fundamental ao identificar e defender as iniciativas de suas equipes, consolidando uma cultura participativa onde a valorização humana se torna o motor da sustentabilidade institucional.

4. OBJETIVOS DO CASE

4.1 Objetivo Geral

O programa “Colaborador que Transforma” tem como objetivo estimular uma cultura organizacional baseada no reconhecimento, valorização e protagonismo dos empregados, por meio de práticas estruturadas de incentivo ao capital humano, visando ampliar o engajamento organizacional, promover a inovação contínua, contribuir para a melhoria dos processos e fortalecer a retenção de talentos estratégicos.

4.2 Objetivos Específicos

- Estimular uma cultura organizacional baseada no reconhecimento e valorização dos empregados, incentivando atitudes alinhadas aos valores institucionais.
- Promover o protagonismo, o engajamento e o senso de pertencimento dos empregados, incentivando a participação ativa, a colaboração entre equipes e a contribuição contínua para os resultados organizacionais.
- Incentivar a inovação contínua e a otimização de processos, impulsionando ganhos de eficiência, qualidade e sustentabilidade organizacional.
- Contribuir para a retenção e valorização de talentos estratégicos, fortalecendo o desenvolvimento humano e a sustentabilidade da cultura corporativa.

5. LOCAL E PÚBLICO-ALVO

O programa foi desenvolvido na Fundação Banrisul, entidade fundada em 1963, com sede em Porto Alegre/RS. A iniciativa teve abrangência institucional e foi direcionada aos empregados da Fundação. Em 2025, tendo em média 81 empregados, destes, 10 são gerentes que atuam como impulsionadores das iniciativas, responsáveis por orientar, estruturar e defender os *cases* desenvolvidos por seus liderados, sem atuarem como executores das ações inscritas no programa.

6. PLANEJAMENTO DO PROGRAMA

A construção do programa iniciou a partir da definição estratégica de sua concepção, contemplando a **escolha do nome**, a definição dos **critérios e da governança**, o **modelo de reconhecimento**, o **formato de apresentação e validação dos cases**, bem como o desenho do **ciclo de desenvolvimento da iniciativa**.

Paralelamente, foi desenvolvida uma **identidade visual** alinhada aos valores institucionais, além do **planejamento das ações de lançamento e comunicação interna**. Nas próximas etapas, serão apresentadas as principais frentes que compuseram o desenvolvimento e a execução da iniciativa.

6.1 Concepção do Nome do Programa

O nome “Colaborador que Transforma” nasceu de uma vertente de reconhecimento do programa “Transformando Pessoas”, iniciativa macro da organização que já traduzia o propósito institucional de promover desenvolvimento humano, valorização das pessoas e evolução contínua no ambiente de trabalho. Dessa forma, o termo “Transforma” foi incorporado ao nome do programa como forma de estabelecer conexão direta com o programa guarda-chuva, reforçando a ideia de continuidade e integração das ações voltadas à cultura organizacional.

Durante a construção do programa de reconhecimento, a equipe da GGP realizou um processo de *brainstorming* com o objetivo de identificar um conceito que representasse os empregados que, por meio de suas atitudes, comportamentos e resultados, geram impacto positivo nas equipes e contribuem para a transformação do ambiente organizacional.

A escolha do nome “Colaborador que Transforma” buscou evidenciar o protagonismo das pessoas na construção da cultura institucional, valorizando não

apenas resultados técnicos, mas também ações capazes de inspirar, engajar e fortalecer as relações no ambiente de trabalho.

6.2 Critérios e Governança do Programa

A jornada de reconhecimento inicia-se na liderança imediata, que atua como o primeiro observador da excelência. Através do formulário “Reconhecimento Mensal” (anexo I), o gerente submete o *case* à GGP, que atua como avaliador dos requisitos.

O formulário de reconhecimento foi desenvolvido com o objetivo de garantir um processo estruturado. Sua composição contempla informações do responsável pela indicação, empregado indicado, descrição da ação, resultado do trabalho, área de atuação e data da indicação.

Como forma de fortalecer o alinhamento à cultura organizacional, o formulário também contempla a vinculação da ação reconhecida aos valores institucionais, tais como transparência, responsabilidade, ética, cooperação, respeito ao indivíduo e confiabilidade. Complementando a avaliação, foi incluído um campo de pontuação para mensurar o nível de aderência da ação aos valores da instituição.

A elegibilidade do empregado não se limita à entrega técnica, mas considera também um histórico de consistência profissional, fundamentado em quatro critérios:

- **Maturidade Institucional:** mínimo de 12 meses de vínculo, garantindo a aculturação do empregado.
- **Conformidade Ética:** pleno atendimento às Políticas Internas e ao Código de Conduta.
- **Prontidão Técnica:** pontuação média em "Cumpre as Exigências" na última Avaliação de Desempenho, assegurando que o prêmio seja um reforço à alta performance.
- **Equidade e Abrangência:** não ter ainda obtido o título no ano vigente, fomentando o engajamento e a oportunidade para todo o quadro funcional.

6.3 Formato de Votação e Defesa dos Cases Participantes

Com os cases já validados, a GGP passa a incluí-los como pauta da Colegiada de Gerentes (COGER), reunião mensal de alinhamento que reúne os dez gerentes e a Diretora Administrativa. Os gestores apresentam as ações realizadas, os resultados alcançados e os impactos gerados, sendo o case mais votado pelo grupo de gerentes, reconhecido como “Colaborador que Transforma”.

A defesa dos cases e a validação no colegiado garantem transparência e credibilidade ao programa. Esse processo faz com que o reconhecimento supere a visão isolada de cada área, transformando-se em uma valorização legítima e compartilhada por toda a gestão.

6.4 Identidade Visual

A identidade visual do programa foi desenhada para refletir reconhecimento, colaboração e transformação organizacional. O símbolo remete à união e à construção coletiva, enquanto os elementos em formato de colmeia conectam-se à marca institucional da Fundação, representando cooperação e trabalho em equipe. A paleta em tons de azul e roxo — também alinhada à identidade da instituição — transmite confiança, inovação e desenvolvimento contínuo, posicionando o programa como uma iniciativa de engajamento e valorização humana.



Figura 1 - Identidade Visual

6.5 Lançamento Estratégico: O Marco Zero da Transformação

No dia 4 de abril de 2025, a GGP e a Diretoria Administrativa lançaram o programa "Colaborador que Transforma" na Sala de Descompressão, ambiente escolhido por simbolizar inovação e criatividade. Para garantir a inclusão de 100% do quadro funcional sem impactar a operação, o evento foi realizado em duas turmas e contou com uma dinâmica de grupo que desafiou os empregados a buscarem soluções disruptivas para os processos cotidianos. O encerramento foi marcado pela fala da Diretora Administrativa, que conectou a iniciativa à estratégia de longo prazo da Fundação, reforçando o papel de cada indivíduo como agente ativo da transformação organizacional.



Figura 2 - Lançamento do programa

6.6 Início do Ciclo 2025

O programa "Colaborador que Transforma" foi desenvolvido em ciclo anual, entre abril e dezembro de 2025, contemplando etapas de indicação, avaliação, reconhecimento e compartilhamento de boas práticas. A iniciativa foi estruturada para estimular a participação contínua dos empregados e fortalecer a cultura de reconhecimento, protagonismo e valorização das pessoas.

Entre abril e novembro, os cases indicados pelas áreas são apresentados pelos gestores e avaliados em reunião do COGER. Após a validação, o reconhecimento é realizado no próprio ambiente de trabalho do empregado, com entrega de certificado pela GGP, participação de membros da Diretoria Executiva e colegas da área. Durante

a homenagem, é realizada uma fotografia da celebração e posteriormente divulgada na intranet, ampliando a visibilidade das iniciativas desenvolvidas.

Em dezembro, ocorre a etapa de votação institucional, na qual os empregados participam da escolha dos destaques do ano por meio da análise das sinopses dos cases, disponibilizadas na intranet. A ação fortalece o engajamento coletivo, o sentimento de pertencimento e a valorização das contribuições desenvolvidas pelos empregados. O case mais votado recebe uma premiação simbólica em vale-presente no valor de R\$ 500,00, representando o reconhecimento pelo impacto gerado ao longo do ciclo.

O encerramento ocorre durante a “Oficina de Transformação”, evento anual promovido pela GGP no auditório da Fundação. Na ocasião, o gestor da área do empregado reconhecido realiza o convite para que o autor do case apresente sua iniciativa e os resultados alcançados, promovendo o compartilhamento e incentivo de boas práticas. Neste evento, é revelado o “Colaborador que Transforma do Ano” e entregue o prêmio.

6.7 Orçamento

A estrutura do programa “Colaborador que Transforma” também considerou a viabilidade orçamentária da iniciativa, buscando equilibrar ações de reconhecimento com sustentabilidade financeira. Para a execução de todo o programa, foi previsto um orçamento anual de R\$1.000,00. Contudo, a iniciativa foi realizada com investimento reduzido, totalizando R\$540,00, sendo R\$40,00 destinados à confecção de oito certificados de reconhecimento mensal e R\$500,00 aplicados na premiação do encerramento anual.

7. RESULTADOS OBTIDOS E INDICADORES DO PROGRAMA

Como forma de acompanhar a efetividade da iniciativa, a GGP realizou o monitoramento de indicadores relacionados à participação e ao engajamento dos empregados ao longo do ciclo do programa.

No primeiro ciclo, o programa “Colaborador que Transforma” registrou a submissão de 13 iniciativas, evidenciando a adesão gradual dos empregados à cultura de reconhecimento e compartilhamento de boas práticas dentro da Fundação Banrisul. Além disso, 90% das gerências da instituição aderiram ao programa, fortalecendo o papel das lideranças como agentes de incentivo, valorização e mobilização das equipes.

Em relação à participação dos empregados, a iniciativa alcançou um índice de adesão de 16%, resultado considerado positivo para o primeiro ciclo, especialmente diante do desafio de consolidar uma nova prática institucional voltada ao reconhecimento contínuo e ao protagonismo dos empregados.

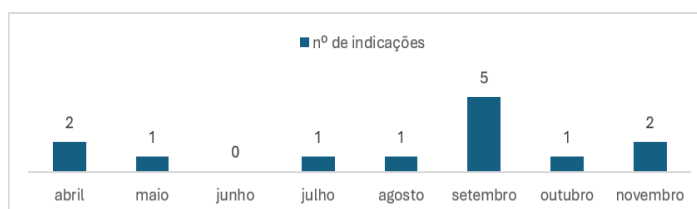


Figura 3 - Quantidade de cases por mês

Os impactos práticos e as métricas geradas por cada um dos *cases* inscritos, detalhando o cenário anterior e as ações inovadoras de cada área, foram compilados e estruturados no anexo II deste documento.

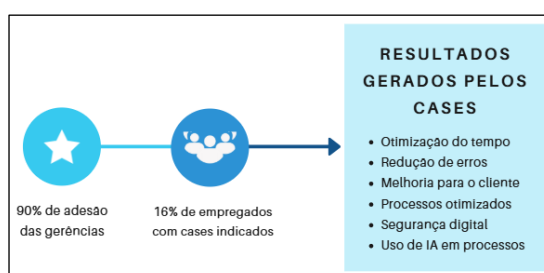


Figura 4 – Resultados gerados pelos cases

A escolha do "Colaborador que Transforma do Ano" ocorreu de forma democrática e transparente via plataforma TOTVs RH – Linha *Feedz*, garantindo a segurança e a legitimidade do voto popular.

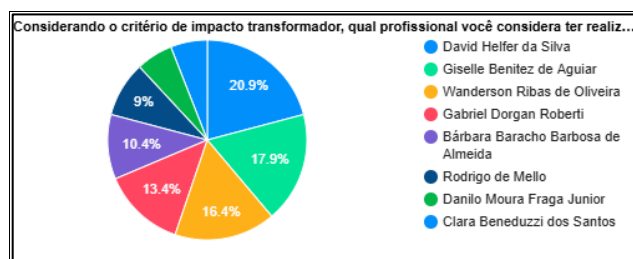


Figura 5 - Votação do Colaborador que Transforma do Ano

A expressiva participação na votação demonstrou o alto nível de engajamento e o respeito mútuo entre os colegas. Embora o programa já apresente indicadores quantitativos relevantes, seu principal impacto no primeiro ciclo esteve relacionado à transformação cultural promovida pela iniciativa, fortalecendo uma cultura mais participativa.

8. RESULTADOS, INDICADORES E IMPACTO

O reconhecimento tornou-se um momento de celebração, orgulho do empregado premiado, somado à vibração legítima dos colegas, consolidando o programa como um marco de valorização. O depoimento de Wanderson Ribas de Oliveira (reconhecido em setembro/2025) traduz essa essência:

“Receber esse reconhecimento trouxe um sentimento de valorização, pertencimento e validação profissional. No dia a dia da tesouraria, lidamos com processos muitas vezes rígidos e técnicos, então ver que as iniciativas de melhorias foram notadas pela organização traz uma satisfação enorme. Para mim, foi a confirmação de que a Fundação Banrisul realmente abre espaço para o protagonismo do colaborador, transformando o esforço individual em um impacto coletivo visível.” (Wanderson Ribas de Oliveira)

O trabalho de Wanderson focou na otimização e automação de rotinas operacionais da carteira de empréstimos da Fundação, como transferências, lançamentos e conciliações. Os dados detalhados sobre o cenário anterior e os

percentuais de redução de tempo e riscos alcançados por este projeto constam no anexo II deste documento.

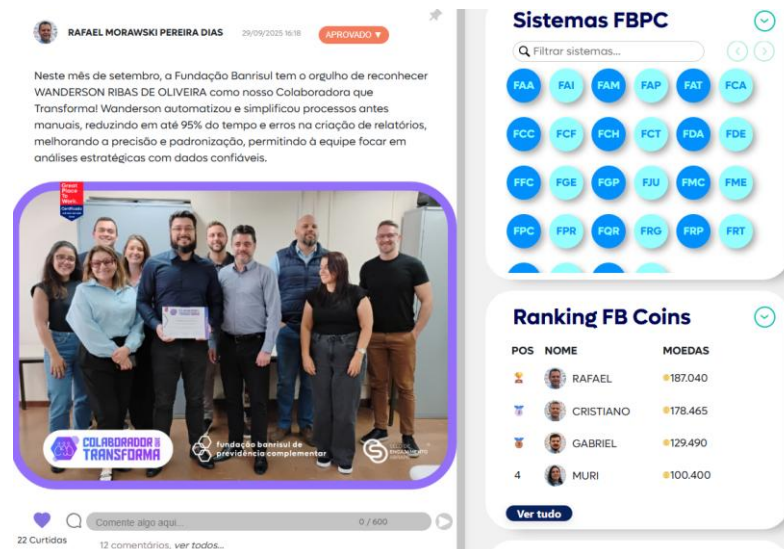


Figura 6 - Entrega do reconhecimento setembro

O sentimento de excelência vivenciado no programa é duradouro. Como observa Bárbara Baracho Barbosa de Almeida (reconhecida em novembro/2025), o reconhecimento atua como um catalisador de novas ideias:

“Acaba reforçando a vontade de olhar com mais atenção para o que pode ser melhorado na rotina. Me deixou mais aberta a pensar em formas diferentes de fazer as coisas e contribuir de maneira mais ativa com a área.” (Bárbara Baracho Barbosa de Almeida).

O trabalho desenvolvido por Bárbara teve como foco a automação do processo de conciliação da folha de benefícios dos cinco planos de previdência da Fundação Banrisul, atividade que anteriormente era realizada de forma manual e demandava elevado tempo operacional. Os dados detalhados sobre o case e os percentuais de otimização deste projeto constam no anexo II deste documento.



Figura 7 - Entrega do reconhecimento novembro

Em dezembro, o encerramento do ciclo anual foi marcado pela "Oficina da Transformação", um evento de imersão onde cada vencedor mensal compartilhou sua jornada: o gargalo identificado, a solução aplicada e os resultados colhidos. Mais do que uma exposição técnica, a oficina foi um momento de exaltação do conhecimento e da excelência contínua.

Com a participação de todo o time, o evento serviu como combustível inspiracional. O ápice da celebração foi a divulgação do "Colaborador que Transforma do Ano", David Helfer da Silva. Além da premiação simbólica, o evento reforçou o reconhecimento como uma poderosa ferramenta de valorização das pessoas, capaz de estimular o protagonismo e inspirar novas iniciativas.



Figura 8 - Premiação do Colaborador que Transforma da Ano

O trabalho desenvolvido por David, reconhecido no mês de maio, destacou-se pela atuação estratégica na área de tecnologia. Entre as iniciativas realizadas, destaca-se a implantação da API PIX, projeto que se tornou referência e inspiração para outras empresas, demonstrando o potencial inovador da equipe e a capacidade da organização em desenvolver soluções com impacto e possibilidade de replicação em outros contextos.

O reconhecimento de David evidencia um dos diferenciais do programa, que é valorizar iniciativas que geram impacto positivo para a Fundação em diferentes dimensões, não se restringindo apenas à otimização ou redução de processos operacionais.

Neste evento, o programa "Colaborador que Transforma" consolidou-se como muito mais do que um sistema de reconhecimento; ele tornou-se o catalisador de uma metamorfose cultural dentro da Fundação Banrisul. Ao migrar de um início cauteloso para um encerramento de ciclo vibrante e participativo, a iniciativa provou que a valorização do capital humano é a ferramenta mais eficaz para a sustentabilidade organizacional. O legado de 2025 não se resume aos projetos entregues ou aos

prêmios concedidos, mas, sim, à percepção genuína de cada empregado de que sua visão crítica e sua atitude proativa são os verdadeiros motores que garantem a perenidade da instituição e a excelência no serviço aos nossos clientes. A transformação, agora, é um valor vivido e compartilhado por todos.

8.1 Além dos Muros: O Sentimento do Orgulho e o *Employer Branding*

A força de uma cultura organizacional revela-se quando o reconhecimento deixa de ser um rito interno e torna-se um motivo de celebração pública. O sentimento de pertencimento gerado pelo "Colaborador que Transforma" transpassou as fronteiras físicas da Fundação, ganhando voz e visibilidade em redes profissionais de relevância global, como o LinkedIn.

De forma espontânea e genuína, os empregados reconhecidos compartilharam suas conquistas, celebrando o mérito com suas redes de contatos. Esse movimento não apenas engrandece a trajetória individual de cada empregado, mas atua como um poderoso indicador de *employer branding*. Ao vermos o "orgulho de pertencer" materializado em depoimentos espontâneos e públicos, reafirmamos o compromisso com a valorização humana. Essa vitrine externa de talentos e soluções inovadoras prova que, quando uma organização investe verdadeiramente em seu capital humano, o resultado é uma marca empregadora forte, admirada e, acima de tudo, humana. Vide anexo III – postagens publicadas.

9. A EVOLUÇÃO DO PROGRAMA

Em 2026, o "Colaborador que Transforma" consolidou-se como pilar estratégico da Fundação, passando por uma reestruturação para elevar sua governança e maturidade, conforme cronograma no anexo IV. Para democratizar o protagonismo, os critérios de elegibilidade foram revisados para reconhecer a inovação desde o

ingresso do empregado. O processo tornou-se mais robusto com a inclusão do parecer técnico da GGP no formulário de indicação, equilibrando a percepção da liderança à visão técnica do programa.

Como reflexo da confiança da alta gestão, a premiação anual foi ampliada para o "Pódio da Transformação", instituindo incentivos financeiros de R\$ 1.000,00, R\$ 500,00 e R\$ 300,00 para os três primeiros colocados, respectivamente. Esse ajuste simboliza o compromisso da instituição com os valores de respeito ao indivíduo, transparência, ética e inovação. A nova fase foi lançada na intranet utilizando o depoimento do vencedor de 2025 como eixo da comunicação, reforçando a excelência como um processo contínuo de evolução humana e institucional.

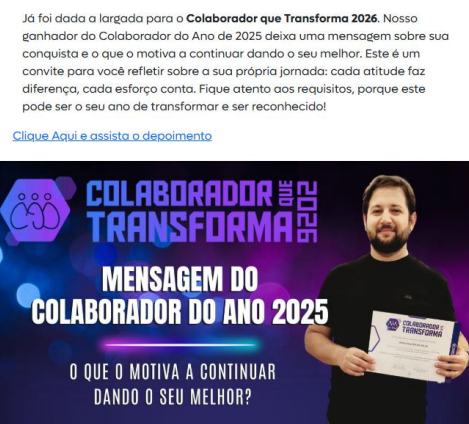


Figura 9 - Divulgação do programa 2026

10. CONCLUSÃO

Embora a iniciativa possa não representar uma inovação disruptiva sob a ótica de mercado, para a realidade da Fundação Banrisul ela se caracteriza como um importante movimento inovador na atuação da área de Gestão de Pessoas. Historicamente, o RH da instituição esteve fortemente direcionado às rotinas operacionais, especialmente relacionadas à administração de folha de pagamento e benefícios.

Ainda que já existissem ações de reconhecimento, como as homenagens aos jubilados, essas iniciativas aconteciam de forma pontual e sem uma estratégia estruturada de continuidade. Nesse contexto, o programa “Transformando Pessoas”, por meio do “Colaborador que Transforma”, passou a estabelecer ciclos permanentes de reconhecimento, com critérios definidos, participação coletiva e alinhamento aos valores institucionais da Fundação.

A iniciativa representou uma mudança significativa de posicionamento da área de Gestão de Pessoas, ampliando sua atuação para uma perspectiva mais estratégica, voltada ao fortalecimento da cultura organizacional, ao protagonismo dos empregados e ao estímulo à inovação e melhoria contínua dos processos institucionais.

Concluimos este case com a convicção de que a transformação organizacional não é um processo mecânico, mas, sim, uma construção humana. Para a Fundação Banrisul, reconhecer o empregado que transforma é, acima de tudo, honrar o ser humano que sonha, inova e realiza. O legado deste projeto é a certeza de que a excelência continuará sendo o nosso norte, porque o reconhecimento tornou-se o nosso combustível.

11. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BERGAMINI, Cecília Whitaker. *Motivação nas Organizações*. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2018.

CHIAVENATO, Idalberto. *Gestão de Pessoas: o novo papel da gestão do talento humano nas organizações*. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2020.

DUTRA, Joel Souza. *Gestão de Pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

KOTTER, John P. *Acelerar: Estratégias para um mundo em constante transformação*. Rio de Janeiro: Alta Books, 2019.

PINK, Daniel H. *Motivação 3.0: os novos fatores motivacionais*. Rio de Janeiro: Alta Books, 2019.

ROBBINS, Stephen P.; **JUDGE**, Timothy A. *Comportamento Organizacional*. 18. ed. São Paulo: Pearson, 2020.

12. INFORMAÇÃO DAS AUTORAS

Fabiane Caponi Arnhold – Graduada em Administração e MBA em Gestão de Pessoas e Liderança Coach.

Fabiane Ramos – Graduada em Psicologia com pós-graduação em Gestão de Pessoas e Estratégia.

Verônica Porto Bueno – Graduada em Tecnologia em Gestão de RH e Pós-graduada em Gestão de Pessoas e Liderança Coach.

13. INFORMAÇÃO DA EMPRESA

Fundada em 29 de janeiro de 1963, situada em Porto Alegre, por iniciativa do Banco do Estado do Rio Grande do Sul S.A., a Fundação Banrisul de Previdência Complementar (FBPC) é uma entidade sólida e sem fins lucrativos, com 63 anos de compromisso pautado pela responsabilidade, ética e transparência. Supervisionada pela Superintendência Nacional de Previdência Complementar (PREVIC), a instituição tem como missão proporcionar segurança e tranquilidade financeira aos participantes e seus familiares. Atualmente, a FBPC conta com um quadro de 90 empregados e seu organograma estrutural encontra-se detalhado no anexo V. Com uma gestão focada em proximidade e visão de futuro, a entidade administra 8 planos de previdência, atendendo a mais de 20 mil pessoas que confiam seu amanhã a nossa gestão.



Figura 10 - Missão, Visão e Valores