

TOP SER HUMANO 2026 ABRH-RS

CATEGORIA: ORGANIZAÇÃO
MODALIDADE: DESENVOLVIMENTO

GRUPO J2M:
Cultura que Gera Orgulho: O pertencimento
como estratégia na J2M

Responsáveis:

Haiane Scopel Rodrigues, Maria Alzira Torela Carboni e Milena Grando Martins.

Passo Fundo, maio de 2026.

ÍNDICE

SINOPSE

INTRODUÇÃO	4
DESENVOLVIMENTO DO TRABALHO	5
1. Justificativa	5
2. Referencial teórico	6
3. Objetivo do case	7
3.1 Objetivo geral	8
3.1 Objetivo do case	8
3.2 Objetivos específicos	8
4. Local.....	8
5. Público-alvo.....	9
6. Ações realizadas	9
7. Metodologia utilizada.....	10
8. Aplicabilidade, sustentabilidade e continuidade do Case.....	11
9. Orçamento	11
10. Indicadores e Resultados.....	12
11. Impactos e benefícios	16
12. Avaliação	17
CONCLUSÃO	17
BIBLIOGRAFIA	18
APRESENTAÇÃO DA EMPRESA.....	19
INFORMAÇÃO DAS AUTORAS.....	20

SINOPSE

O presente case foi motivado pelo intuito de fortalecer uma cultura organizacional baseada no cuidado com as pessoas, no reconhecimento e no sentimento de pertencimento, compreendendo que colaboradores valorizados tornam-se mais engajados, conectados ao propósito da empresa e comprometidos com os resultados organizacionais.

A iniciativa foi desenvolvida no Grupo J2M, por meio da construção e consolidação de práticas contínuas de valorização humana, celebração de conquistas, reconhecimento, desenvolvimento de pessoas e promoção de um ambiente acolhedor e próximo. Com ações simples e consistentes no cotidiano, a organização desenvolveu uma cultura pautada no respeito, na escuta e no orgulho de pertencer.

O trabalho foi realizado nas unidades do Grupo J2M, envolvendo colaboradores de diferentes áreas e níveis hierárquicos, contemplando todos os profissionais da organização como público-alvo.

Os resultados são evidenciados por indicadores qualitativos e quantitativos, como evolução positiva nas pesquisas de clima organizacional, fortalecimento do sentimento de pertencimento, aumento do engajamento das equipes e relatos espontâneos de satisfação e valorização dos colaboradores. Como reconhecimento externo, a empresa conquistou, por cinco anos consecutivos, a certificação Great Place to Work (GPTW), reforçando a consistência e efetividade da cultura organizacional construída. Para mais informações ou troca de experiências, o contato pode ser realizado pelo e-mail contato@j2m.com.br.

INTRODUÇÃO

Fundado em 2002, o Grupo J2M consolidou sua trajetória com base em valores familiares sólidos e no compromisso com relações de confiança, transparência e valorização do ser humano. Com o crescimento da organização e a ampliação do quadro funcional ao longo dos anos, surgiu a necessidade de estruturar práticas mais consistentes de Gestão de Pessoas, garantindo que a expansão do negócio acontecesse sem perder a essência da cultura construída desde sua fundação.

Nesse contexto, a profissionalização da área de Gestão de Pessoas passou a exercer papel fundamental no fortalecimento da cultura organizacional, atuando na aproximação entre áreas, no fortalecimento das relações interpessoais e na preservação de um ambiente amistoso, acolhedor e alinhado aos valores da empresa. A partir dessa estruturação, tornou-se possível desenvolver práticas mais estratégicas voltadas ao cuidado, desenvolvimento, reconhecimento e valorização das pessoas, contribuindo para sustentar o crescimento organizacional de forma alinhada aos princípios e valores do Grupo J2M.

A cultura organizacional influencia diretamente os comportamentos, as relações e a forma como as pessoas percebem o ambiente de trabalho, contribuindo para a integração das equipes, o fortalecimento do sentimento de pertencimento e a sustentação dos resultados organizacionais (Schein, 2022). A partir de 2022, o setor de Gente & Gestão passou a atuar de forma mais estratégica na mensuração e fortalecimento da cultura organizacional, aperfeiçoando as práticas de pesquisa de clima interna, avaliação de desempenho, programas de desenvolvimento e treinamentos, além da participação na certificação GPTW. Esse movimento também contribuiu para o reconhecimento das práticas de Gestão de Pessoas do Grupo J2M

por meio da premiação Top Ser Humano, conquistada nos anos de 2024 e 2025. A construção desse processo baseou-se na premissa de que a cultura organizacional é percebida diariamente pelas pessoas por meio das relações, da liderança, das práticas de reconhecimento e do cuidado genuíno com os colaboradores.

Sustentado pelos valores de Sustentabilidade, Valorização do Ser Humano, Excelência, Inovação e Transparência nas Relações, a cultura organizacional do Grupo J2M é fortalecida continuamente por meio de práticas voltadas à experiência do colaborador, promovendo cuidado, reconhecimento, integração e desenvolvimento. Ao longo dos anos, diferentes iniciativas passaram a fazer parte da rotina da organização, contribuindo para a construção de um ambiente amistoso e acolhedor.

A participação ativa das lideranças, especialmente da presidência da organização, tornou-se um dos pilares para a consolidação de um ambiente amistoso, acolhedor e próximo das pessoas. Práticas de reconhecimento, valorização e liderança humanizada contribuem diretamente para o bem-estar dos colaboradores, favorecendo relações mais saudáveis e impactando positivamente o clima organizacional (Oliveira; Ferreira; Costa, 2022). Atualmente, as práticas de cultura organizacional encontram-se consolidadas e em contínua evolução, sendo sustentadas pelas ações permanentes da área de Gente & Gestão e pelo compromisso institucional com o desenvolvimento humano e organizacional.

DESENVOLVIMENTO

1. Justificativa

A escolha do tema cultura organizacional surgiu da importância de evidenciar a relevância de ambientes de trabalho amistosos, acolhedores e humanizados na

promoção do engajamento, pertencimento e dos resultados organizacionais. No Grupo J2M, a cultura é fortalecida diariamente por meio de práticas contínuas de cuidado, valorização e reconhecimento das pessoas, contribuindo para relações mais próximas, maior conexão com o propósito organizacional e consolidação de um ambiente em que os colaboradores sentem orgulho em pertencer.

2. Referencial teórico

Os estudos contemporâneos demonstram que a cultura organizacional é construída e fortalecida continuamente a partir das práticas, relações, comportamentos e experiências vivenciadas no cotidiano das organizações, impactando diretamente o engajamento, o sentimento de pertencimento e a experiência dos colaboradores no ambiente de trabalho (Sierra; Moreno; Ornelas, 2023). Nesse contexto, a relação entre cultura e clima organizacional denota que ambientes alinhados aos valores institucionais favorecem relações mais saudáveis, colaborativas e humanizadas, fortalecendo o sentimento de pertencimento, a integração entre equipes e a valorização das pessoas no ambiente de trabalho (Villalba; Villela, 2023).

A Gestão de Pessoas contemporânea deve atuar de forma estratégica e humanizada, promovendo ambientes que favoreçam o desenvolvimento humano, o reconhecimento e o bem-estar dos colaboradores (Dutra, 2021). Além disso, organizações que fortalecem relações de confiança, reconhecimento e participação tendem a desenvolver maior comprometimento e sentimento de pertencimento entre os colaboradores (Chiavenato, 2020). Práticas de valorização e reconhecimento também contribuem para o fortalecimento da motivação, da satisfação profissional e das relações interpessoais no ambiente organizacional (Vergara, 2021).

O desenvolvimento humano também se apresenta como um fator essencial para o crescimento das organizações, uma vez que o investimento no capital humano contribui para o aprimoramento do desempenho individual, fortalecimento da competitividade e evolução dos resultados organizacionais (Vicente, 2023). Nesse sentido, a gestão de pessoas passou de uma função predominantemente operacional para uma atuação estratégica, alinhando práticas organizacionais à cultura e aos objetivos institucionais, com foco no desenvolvimento humano como diferencial competitivo e no fortalecimento da organização de forma contínua e sustentável (Karpinski, 2021).

Nesse contexto, as práticas desenvolvidas pelo Grupo J2M fundamentam-se na construção contínua de um ambiente organizacional acolhedor, humanizado e alinhado aos valores da empresa, por meio de ações voltadas ao cuidado, desenvolvimento, reconhecimento e valorização das pessoas. Dessa forma, a organização busca fortalecer relações saudáveis, promover o pertencimento e sustentar uma cultura organizacional, integrada ao crescimento das pessoas e do negócio.

3. Objetivo do case

Apresentar as práticas desenvolvidas pelo Grupo J2M para fortalecer a cultura organizacional por meio do cuidado, desenvolvimento, reconhecimento e valorização das pessoas, promovendo o sentimento de pertencimento, o engajamento dos colaboradores e um ambiente de trabalho acolhedor e alinhado aos valores da organização.

3.1 Objetivo geral

Fortalecer a cultura organizacional do Grupo J2M, promovendo pertencimento, valorização das pessoas, desenvolvimento e um ambiente de trabalho acolhedor e humanizado.

3.2 Objetivos específicos

- Promover ações contínuas de cuidado, saúde e bem-estar, contribuindo para a qualidade de vida e experiência dos colaboradores;
- Fortalecer práticas de reconhecimento, celebração e valorização das pessoas no cotidiano organizacional;
- Desenvolver lideranças e colaboradores por meio de treinamentos e desenvolvimento;
- Contribuir para a manutenção de um ambiente organizacional acolhedor, humanizado e alinhado à cultura do Grupo J2M;
- Monitorar continuamente a percepção dos colaboradores por meio de indicadores e ferramentas de acompanhamento organizacional.

4. Local

Empresa Grupo J2M localizada no município de Passo Fundo, no estado do Rio Grande do Sul.

5. Público-alvo

O público-alvo do projeto contempla os 118 colaboradores do Grupo J2M, abrangendo todos os níveis hierárquicos da organização, sendo 1 presidente, 3 diretores, 17 gestores e 97 colaboradores operacionais e administrativos, alcançando 100% do quadro funcional da empresa.

6. Ações realizadas

As ações desenvolvidas foram estruturadas de forma integrada, com foco no fortalecimento da cultura organizacional e da experiência do colaborador, sendo organizadas nos pilares de cuidado, desenvolvimento e celebração.

No pilar do cuidado, foram implementadas iniciativas voltadas à saúde e bem-estar, como SESI Odonto, ginástica laboral, programa nutricional e disponibilização de frutas no ambiente de trabalho.

No pilar de Desenvolvimento, a empresa passou a investir em práticas estruturadas de Gestão de Pessoas, incluindo a realização de pesquisas de clima organizacional, avaliações de desempenho, programas de capacitação para lideranças e equipes, bem como a implementação da Biblioteca Corporativa e da Universidade Corporativa.

No pilar de Celebração e Reconhecimento, foram estruturadas iniciativas voltadas à valorização das pessoas, ao fortalecimento do engajamento e à promoção da integração entre equipes. Entre as principais práticas desenvolvidas, destacam-se ações de saúde e qualidade de vida, como SESI Odonto, ginástica laboral e programa nutricional, além de ações de endomarketing.

As celebrações organizacionais são planejadas anualmente de forma estratégica e personalizada, contemplando eventos como retorno das férias coletivas,

largada do time de vendas, aniversário da empresa, Dia do Trabalho, Dia do Amigo, Café de Chaleira, piquenique com as famílias, aniversariantes do mês, homenagens por tempo de empresa, reconhecimento de jubilados e confraternização de final de ano com familiares. Nesse momento, também são reconhecidos os colaboradores que se destacaram ao longo do período com base nos resultados da avaliação de desempenho, reforçando a cultura de valorização e desenvolvimento contínuo.

Além disso, iniciativas como o Conexão de Negócios e o Programa Inspirar fortalecem o compartilhamento de conhecimento, a integração entre áreas e o desenvolvimento das pessoas, contribuindo para a construção de um ambiente organizacional mais colaborativo, engajado e alinhado à cultura da empresa.

7. Metodologia

A metodologia utilizada baseou-se na estruturação estratégica do setor de Gente & Gestão a partir 2022, com foco no fortalecimento contínuo da cultura organizacional do Grupo J2M. Inicialmente, foram aperfeiçoadas as ferramentas de diagnóstico e acompanhamento, como pesquisa de clima organizacional e avaliação de desempenho, possibilitando identificar a percepção dos colaboradores e as principais necessidades internas.

Com base nos resultados obtidos, passaram a ser desenvolvidas ações voltadas aos pilares de cuidado, desenvolvimento e celebração, alinhadas aos valores organizacionais e à experiência do colaborador. As iniciativas foram implementadas de forma gradual e integrada à rotina organizacional, considerando as demandas das equipes e o crescimento da organização.

A condução das práticas ocorre de forma integrada entre a área de Gente & Gestão, as lideranças e a alta direção, garantindo o alinhamento entre a estratégia do

negócio e a gestão de pessoas. Esse processo é fortalecido por meio do Planejamento Estratégico, que direciona as prioridades e iniciativas organizacionais, assegurando que as ações voltadas às pessoas estejam conectadas aos objetivos da empresa. O acompanhamento é realizado por meio de indicadores organizacionais, pesquisas internas e da participação na certificação GPTW, permitindo monitorar continuamente a evolução da cultura organizacional e a efetividade das práticas implementadas.

8. Aplicabilidade, sustentabilidade e continuidade do Case

As práticas desenvolvidas pelo Grupo J2M possuem aplicabilidade contínua e integrada à rotina organizacional, contribuindo para a valorização das pessoas, fortalecimento das relações e sustentação da cultura organizacional. As ações promovem impactos positivos na experiência dos colaboradores, no engajamento das equipes e no alinhamento entre comportamento e valores organizacionais.

A continuidade do trabalho é sustentada pela atuação estratégica do setor de Gente & Gestão, pela participação das lideranças e pela evolução constante das práticas de desenvolvimento humano, reconhecimento e cuidado com as pessoas, reforçando o compromisso da organização com um ambiente acolhedor, humanizado e alinhado à sua cultura organizacional.

9. Orçamento

A seguir, são apresentadas as informações referentes ao orçamento destinado às ações e programas de Gestão de Pessoas no ano de 2025

Tabela 1: Orçamento

Ação	Investimento
Treinamento e Desenvolvimento	R\$ 100.000,00
Ações de Endomarketing	R\$ 120.000,00
Certificação GPTW	R\$ 8.133,42
Top Ser Humano	R\$ 1.783,00
Total:	R\$ 229,916,42

Fonte: Relatórios Grupo J2M.

10. Indicadores e resultados

O acompanhamento das práticas de cultura organizacional do Grupo J2M ocorre por meio de indicadores qualitativos e quantitativos, possibilitando avaliar a percepção dos colaboradores e a efetividade das ações desenvolvidas.

Para mensuração dos resultados, são utilizadas ferramentas como pesquisa de clima organizacional, indicadores internos de Gestão de Pessoas, dados de rotatividade, horas de treinamento e desenvolvimento, relatos dos colaboradores e participação na certificação GPTW.

O Grupo J2M conquistou, por cinco anos consecutivos, a certificação GPTW, reforçando a consolidação de práticas voltadas à valorização das pessoas e à construção de um ambiente organizacional acolhedor, confiável e alinhado à sua cultura. Os resultados obtidos na pesquisa GPTW demonstram consistência nos indicadores de percepção dos colaboradores, com índice de favorabilidade de 88% nos anos de 2022, 2023 e 2024, 89% em 2025 e 86% em 2026.

Além da certificação, a organização também conquistou reconhecimento externo nos rankings da GPTW, alcançando, em 2024, a 39ª posição entre as melhores empresas de médio porte do Rio Grande do Sul. Em 2025, evoluiu para a

15ª posição no ranking estadual e passou a integrar o ranking nacional das melhores indústrias para se trabalhar no Brasil na 21ª posição.

Em relação à Pesquisa de Clima Interna, também foi possível observar a evolução dos índices de satisfação dos colaboradores ao longo dos anos, evidenciando o fortalecimento das práticas organizacionais e da percepção positiva sobre o ambiente de trabalho, conforme ilustrado no Gráfico 1.

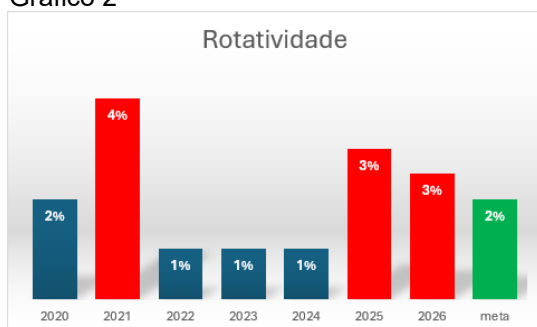
Gráfico 1



Fonte: Relatórios Grupo J2M.

Outro aspecto relevante refere-se ao índice de rotatividade do Grupo J2M, que se manteve equilibrado ao longo dos anos, evidenciando a sustentação de um ambiente organizacional mais estável, conforme apresentado no Gráfico 2.

Gráfico 2



Fonte: Relatórios Grupo J2M.

O Grupo J2M também identificou que 21 ex-colaboradores manifestaram interesse em retornar à empresa após seu desligamento, encaminhando novamente seus currículos para futuras oportunidades. Esse dado reforça a percepção positiva

em relação ao ambiente organizacional e evidencia o vínculo construído com a cultura, as relações e a experiência vivenciada na empresa.

Os investimentos em treinamento e desenvolvimento demonstram o compromisso contínuo do Grupo J2M com a qualificação e o desenvolvimento das pessoas. Ao longo dos últimos anos, a organização manteve um investimento consistente no desenvolvimento de seus colaboradores, registrando uma média de 35 horas de treinamento por pessoa. Entre os principais programas e treinamentos desenvolvidos nos últimos anos, destacam-se o PDL – Programa de Desenvolvimento de Lideranças, QualificAÇÃO, FertiFury, Nosso Jeito Ferti de Liderar, Raízes da Liderança, Formação de Matriseiros e os treinamentos realizados em parceria com o SENAI voltados ao projeto LEAN. Além disso, programas como o Inspirar fortaleceram a cultura organizacional e a integração entre equipes, especialmente por serem conduzidos pela presidência da organização, promovendo reflexões sobre os valores, propósito e princípios que norteiam o Grupo J2M. A participação ativa da alta direção nesses momentos reforça a proximidade com os colaboradores e evidencia o compromisso da organização com a valorização das pessoas e a sustentação da cultura empresarial.

Como parte dos indicadores qualitativos, alguns colaboradores foram convidados a compartilhar suas percepções sobre a cultura organizacional e a experiência de fazer parte do Grupo J2M. Os depoimentos reforçam aspectos como acolhimento, valorização das pessoas, oportunidades de desenvolvimento, relações pautadas no respeito e na colaboração, além do sentimento de pertencimento construído ao longo da trajetória profissional dentro da organização. Entre os pontos mais mencionados pelos colaboradores:

Mais do que um lugar de trabalho, aqui encontrei um ambiente onde as pessoas são valorizadas, crescem juntas e têm orgulho de fazer parte da história que constroem todos os dias. Vejo um ambiente colaborativo, leve e humano, onde todos se ajudam e trabalham juntos para fazer as coisas acontecerem. O que mais gosto daqui é o clima entre as pessoas (Maria Elizabeth, Supervisora de Logística).

Fazer parte do Grupo J2M é uma experiência muito especial para mim. Minha trajetória começou ainda como Menor Aprendiz e, desde o início, sempre me senti muito bem acolhida pelas pessoas e pelas equipes. Nos sentimos ouvidos e incentivados a participar do crescimento da empresa (Natani, Assistente Administrativa – Martins Agronegócios).

Tenho orgulho de trabalhar na J2M, aqui me sinto acolhida e sou incentivada a crescer não somente profissionalmente, mas também como ser humano. Vejo na empresa J2M um selo que representa valores do ser humano, transparência, respeito e empatia nas relações e que este legado permaneça para sempre, gratidão por fazer parte dos colaboradores J2M (Doriana, Assistente de Logística).

Fazer parte desta empresa é extremamente gratificante, pois ela valoriza a cultura organizacional e demonstra grande preocupação em promover a união entre os colaboradores e a direção. Sinto orgulho em acompanhar o crescimento da empresa e perceber o quanto ela continua evoluindo (Rodrigo, Analista de Qualidade).

Trabalho na empresa há 11 anos e, desde o começo, sempre fui muito bem tratado. O relacionamento com os colegas é excelente e sempre existiu muito diálogo entre todos, permitindo que os problemas de produção fossem resolvidos de forma pacífica. O crescimento que eu e outros colegas tivemos aqui dentro demonstra o quanto a empresa é acolhedora e o quanto o ambiente é bom para se trabalhar (Carlos André, Analista de MEP).

Pra mim, fazer parte do Grupo J2M é estar em um ambiente onde o reconhecimento no trabalho no crescimento no dia a dia do funcionário faz toda diferença. Percebo uma cultura onde as pessoas são valorizadas e, por ser assim, estão sempre dispostas a contribuir (Juliana, Assistente de Logística).

Fazer parte do Grupo J2M é estar em um ambiente onde as pessoas realmente fazem a diferença. Percebo uma cultura de parceria, respeito e colaboração no dia a dia, onde existe abertura para aprender, trocar experiências e crescer junto. O que mais me faz sentir bem trabalhando aqui é justamente o relacionamento entre as pessoas (Cauane, Auxiliar Financeiro).

A organização foi vencedora da premiação Top Ser Humano nos anos de 2024 e 2025, promovida pela ABRH-RS, evidenciando a consolidação de práticas voltadas ao desenvolvimento humano, fortalecimento da cultura organizacional e valorização das pessoas.

O Grupo J2M conquistou o 1º lugar no Rio Grande do Sul no Selo SESI-RS de Boas Práticas em Saúde e Bem-Estar, reconhecimento que valoriza empresas

comprometidas com a saúde, segurança e qualidade de vida dos colaboradores. O selo destaca organizações que transformam o cuidado com as pessoas em parte da estratégia e da cultura organizacional.

Devido a premiação, junto a instituição, contratamos o serviço de atendimento odontológico, disponibilizado aos colaboradores diretamente na empresa, proporcionando mais praticidade e incentivo aos cuidados com a saúde bucal. Além disso, a Ginástica Laboral também já está acontecendo na unidade fabril, contribuindo para a promoção da saúde, prevenção de lesões e melhoria da qualidade de vida no ambiente de trabalho.

Os resultados demonstram impactos positivos no engajamento, no sentimento de pertencimento e no fortalecimento de um ambiente organizacional acolhedor e alinhado aos valores da empresa.

11. Impactos e benefícios

As práticas desenvolvidas pelo Grupo J2M contribuíram para o fortalecimento da cultura organizacional e para a consolidação de um ambiente de trabalho mais acolhedor, humanizado e alinhado aos valores da empresa. Ao longo do período de desenvolvimento das ações, foram percebidos impactos positivos no sentimento de pertencimento, no engajamento das equipes, na valorização das pessoas e na aproximação entre lideranças e colaboradores.

As iniciativas também favoreceram a melhoria da experiência do colaborador, o fortalecimento das relações interpessoais e a sustentação de práticas contínuas de desenvolvimento humano, reconhecimento e cuidado com as pessoas. No âmbito organizacional, os resultados contribuíram para a consolidação das práticas de Gente & Gestão, fortalecimento da marca empregadora e reconhecimento externo da

organização, evidenciado pelas certificações e rankings da GPTW, além das premiações Top Ser Humano.

12. Avaliação

A avaliação das práticas de cultura organizacional do Grupo J2M ocorre de forma contínua, por meio de ferramentas quantitativas e qualitativas, como pesquisa de clima organizacional, avaliação de desempenho, indicadores internos de Gestão de Pessoas, relatos dos colaboradores e participação na certificação GPTW.

Os resultados são acompanhados pelo setor de Gente & Gestão e pelas lideranças, possibilitando validar a efetividade das ações implementadas e identificar oportunidades de melhoria contínua. O monitoramento dos indicadores permite acompanhar a evolução da cultura organizacional, da experiência dos colaboradores e da percepção em relação às práticas de valorização, desenvolvimento e reconhecimento promovidas pela organização.

CONCLUSÃO

O desenvolvimento deste case possibilitou evidenciar como práticas contínuas de cuidado, desenvolvimento, reconhecimento e valorização das pessoas contribuem diretamente para o fortalecimento da cultura organizacional e para a construção de um ambiente de trabalho mais acolhedor, humanizado e alinhado aos valores do Grupo J2M. A consolidação dessas ações ao longo dos anos demonstra que a cultura organizacional é fortalecida diariamente por meio das relações, da escuta, do pertencimento e do compromisso genuíno com as pessoas.

Os resultados obtidos ao longo do período analisado reforçam a efetividade das práticas implementadas, evidenciadas pelos indicadores organizacionais,

reconhecimentos externos, relatos dos colaboradores e evolução contínua das ações de Gestão de Pessoas. Dessa forma, o Grupo J2M reafirma seu compromisso com a valorização humana, compreendendo que o fortalecimento da cultura organizacional e o desenvolvimento das pessoas são elementos fundamentais para a sustentabilidade, crescimento e continuidade da organização.

BIBLIOGRAFIA

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

DUTRA, Joel Souza. *Gestão de pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas*. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2021.

KARPINSKI, Eduardo. *A gestão estratégica de pessoas: um estudo sobre práticas e competências desenvolvidas no contexto de mudança cultural em uma organização pública*. 2021. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2021. Disponível em: <https://acervodigital.ufpr.br/xmlui/handle/1884/77693>. Acesso em: 22 maio 2026.

OLIVEIRA, Priscila Tomé de; FERREIRA, Priscilla Tavares; COSTA, Denis Honorato. Liderança e o impacto da saúde mental no clima organizacional. *E-Acadêmica*, v. 3, n. 2, p. 1-7, 2022. Disponível em: <https://eacademica.org/eacademica/article/view/173>. Acesso em: 20 maio 2026.

SCHEIN, Edgar H.; SCHEIN, Peter A. *Cultura organizacional e liderança*. 5. ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2022.

SIERRA CARPIO, Daniel Alberto; ESQUINCA MORENO, Armando; DENA ORNELAS, Martha Aurelia. Revisión sistemática de literatura sobre la cultura organizacional. *Revista Doxa Digital*, Chihuahua, v. 12, n. 23, p. 105-123, 2022. Disponível em: <https://doxa.uach.mx/doxa/index.php/doxa/article/view/287>. Acesso em: 22 maio 2026.

VERGARA, Sylvia Constant. *Gestão de pessoas*. 17. ed. São Paulo: Atlas, 2021.

VICENTE, Beatriz. *A importância do desenvolvimento humano nas organizações*. Academia.edu, 2023. Disponível em: <https://www.academia.edu/98042611>. Acesso em: 20 maio 2026.

VILLALBA, Alexandre da Silva; VILLELA, Alessandra Ramos de Oliveira. Cognição social nas organizações de trabalho: uma análise correlacional entre a cultura e

clima organizacional. *Akrópolis - Revista de Ciências Humanas da UNIPAR*, Umuarama, v. 31, n. 1, p. 119-134, 2023. Disponível em: <https://revistas.unipar.br/index.php/akropolis/article/view/9336>. Acesso em: 24 maio 2026.

APRESENTAÇÃO DA EMPRESA

O Grupo J2M é uma empresa familiar de médio porte, fundada em 2002, composta pelas empresas FertiSystem, Solve e Martins Agronegócios, atuando com soluções voltadas ao agronegócio. Com sede em Passo Fundo/RS, possui atuação em diferentes regiões do país por meio de equipes comerciais e de pós-vendas. Atualmente, conta com 118 colaboradores distribuídos entre áreas administrativas, operacionais, técnicas, comerciais e lideranças.

A organização tem como missão perpetuar um legado de sucesso, com base em valores familiares sólidos e no compromisso de estabelecer parcerias de confiança que perduram ao longo das gerações. Sua visão é ser referência em gestão de negócios confiáveis, sólidos e de excelência nos mercados em que atua até 2030.

Sustentabilidade, valorização do ser humano, excelência, inovação e transparência nas relações são os valores que norteiam as práticas e decisões da organização. Com forte investimento em pesquisa, inovação e desenvolvimento humano, o Grupo J2M busca promover soluções sustentáveis e construir relações próximas e duradouras com clientes, parceiros e colaboradores.

Além do compromisso com os resultados organizacionais, a empresa valoriza a construção de um ambiente de trabalho amistoso, acolhedor e participativo, preservando sua essência familiar e fortalecendo diariamente o cuidado, a escuta e a valorização das pessoas.

INFORMAÇÃO DAS AUTORAS

Haiane Scopel Rodrigues: Analista de Gente & Gestão, psicóloga com seis anos de experiência na área. Pós-graduada em Psicologia Organizacional e em Gestão de Pessoas pela PUC-PR. Atua no Grupo J2M desde 2022.

Maria Alzira Torela Carboni: Gerente de Gente & Gestão com 14 anos de experiência. Graduada em RH, pós-graduada em Liderança e Comportamento Organizacional. Cursa Administração e atua no Grupo J2M desde 2022.

Milena Grando Martins: Graduada em Psicologia, especialista em Gestão Estratégica de Pessoas (UPF). Atua há cinco anos como Analista de Gente & Gestão no Grupo J2M.