

PRÊMIO TOP SER HUMANO 2026 – ABRH-RS

Categoria: Desenvolvimento

Organização: Sistema FIERGS

CASE – CUIDAR PARA LIDERAR

**Lideranças Humanizadas como Alavanca da Transformação
Cultural no Sistema FIERGS**

Autores:

Laira Teresinha Correa Seus – Gerente Gestão Estratégica de Desenvolvimento de Pessoas

Anelise Garcia – Analista Treinamento e Desenvolvimento

Karine Bairos – Coordenadora de Treinamento e Desenvolvimento

SUMÁRIO

SINOPSE	2
1. INTRODUÇÃO	4
2. DESAFIO ORGANIZACIONAL	5
3. REFERENCIAL TEÓRICO	5
4. OBJETIVOS	7
4.1 Objetivo Geral	7
4.2 Objetivos Específicos	7
5. METODOLOGIA	7
6. AÇÕES REALIZADAS	8
7. DIFERENCIAIS E INOVAÇÃO	9
8. INDICADORES E RESULTADOS	10
9. QUADRO – ANTES X DEPOIS	12
10. IMPACTOS E BENEFÍCIOS	13
12. SUSTENTABILIDADE E CONTINUIDADE	14
13. ORÇAMENTO	15
14. CONCLUSÃO	15
REFERÊNCIAS	17
APRESENTAÇÃO DA EMPRESA	18
INFORMAÇÕES DOS AUTORES	19

SINOPSE

O Programa “Cuidar para Liderar – Trilha Fundamentos da Liderança” foi desenvolvido pelo Sistema FIERGS como uma iniciativa estratégica voltada ao fortalecimento das lideranças dos negócios SESI, SENAI e IEL, promovendo uma jornada de desenvolvimento humano alinhada aos desafios contemporâneos da gestão de pessoas, saúde mental e transformação cultural.

A iniciativa surgiu em um contexto de fortalecimento da cultura organizacional, mudanças no mundo do trabalho e crescente necessidade de preparar coordenadores para atuarem de forma mais humanizada, colaborativa e conectada às estratégias institucionais. O programa foi estruturado para fortalecer competências essenciais de liderança, promovendo reflexões sobre autoconhecimento, saúde mental, segurança psicológica, comunicação, gestão de conflitos, liderança positiva, diversidade e cultura do cuidado.

O projeto contemplou 111 coordenadores, com participação efetiva de 92 líderes distribuídos em cinco turmas integradas, tornando-se a primeira iniciativa estruturada de desenvolvimento voltada especificamente para esse público no Sistema FIERGS. A jornada foi realizada entre agosto e outubro de 2025, totalizando 54 horas de desenvolvimento.

O programa atingiu NPS geral de 93 pontos, assiduidade média de 92% e impactou indiretamente aproximadamente 2.250 colaboradores

liderados pelos participantes. Entre os principais resultados observados destacam-se o fortalecimento das competências de liderança, ampliação da visão sistêmica, fortalecimento das conexões entre os negócios e maior conscientização sobre saúde mental e fatores psicossociais.

O “Cuidar para Liderar” consolidou-se como uma iniciativa estratégica de fortalecimento cultural e desenvolvimento humano, contribuindo para a formação de lideranças mais conscientes, preparadas e alinhadas aos desafios organizacionais contemporâneos.

1. INTRODUÇÃO

As transformações aceleradas no mundo do trabalho vêm ampliando significativamente os desafios das lideranças organizacionais. Além da necessidade de garantir resultados e sustentabilidade do negócio, os líderes passaram a desempenhar papel estratégico na promoção da saúde mental, no fortalecimento das relações interpessoais, na condução das mudanças organizacionais e na criação de ambientes psicologicamente mais saudáveis.

Segundo Amy Edmondson (2020), ambientes psicologicamente seguros favorecem aprendizagem, inovação e colaboração, fortalecendo relações mais saudáveis entre líderes e equipes. Para Chiavenato (2025), organizações que desejam manter competitividade precisam investir continuamente no desenvolvimento humano e na adaptação às transformações organizacionais.

O Sistema FIERGS, composto pelos negócios Sesi, Senai e Iel, possui aproximadamente 4.800 colaboradores distribuídos em diferentes regiões do Rio Grande do Sul. Em um contexto de transformação organizacional, fortalecimento cultural e crescente atenção aos fatores psicossociais relacionados ao trabalho, identificou-se a necessidade de desenvolver coordenadores como agentes de cultura, cuidado e resultados.

Até então, não existia uma trilha estruturada de formação voltada especificamente para coordenadores. A partir dessa necessidade surgiu o Programa “Cuidar para Liderar – Trilha Fundamentos da Liderança”, concebido como uma iniciativa estratégica de fortalecimento humano e organizacional, integrando desenvolvimento de lideranças, saúde mental e cultura organizacional.

A iniciativa também dialoga diretamente com o fortalecimento das discussões

relacionadas à saúde mental no trabalho e à atenção aos fatores psicossociais previstos nas atualizações contemporâneas das práticas de segurança e saúde organizacional.

O programa foi desenvolvido pelas áreas de Gestão de Pessoas e Saúde Mental do Sesi, fortalecendo uma atuação integrada entre desenvolvimento humano e saúde organizacional. Outro diferencial relevante foi a condução da jornada por especialistas internas, ampliando a aderência dos conteúdos à realidade institucional e promovendo maior conexão entre teoria e prática.

2. DESAFIO ORGANIZACIONAL

As mudanças geracionais, a ampliação das demandas emocionais no ambiente corporativo e o fortalecimento das discussões relacionadas à saúde mental e fatores psicossociais evidenciaram a necessidade de preparar coordenadores para atuar além da gestão operacional.

O Sistema FIERGS identificou que os coordenadores exerciam papel estratégico na sustentação das equipes, disseminação da cultura organizacional e condução das mudanças institucionais. Entretanto, inexistia uma jornada estruturada de desenvolvimento voltada especificamente a esse público.

Nesse cenário, tornou-se necessário estruturar uma solução institucional capaz de fortalecer competências humanas, emocionais e relacionais, promovendo uma liderança mais colaborativa, humanizada e alinhada aos desafios contemporâneos da organização.

3. REFERENCIAL TEÓRICO

O programa foi fundamentado em referenciais contemporâneos relacionados à

liderança humanizada, cultura organizacional, saúde mental, segurança psicológica e aprendizagem experiencial.

Edgar Schein (2017) e Carolyn Taylor (2022) defendem que a cultura organizacional é sustentada pelos comportamentos e práticas vivenciadas diariamente pelas lideranças. Nesse contexto, líderes tornam-se agentes centrais da disseminação cultural.

Amy Edmondson (2020) destaca que ambientes psicologicamente seguros favorecem aprendizagem, confiança e colaboração, fortalecendo relações saudáveis no ambiente de trabalho. Complementando essa perspectiva, a Organização Mundial da Saúde (OMS, 2022) reforça a importância da promoção da saúde mental no trabalho como elemento essencial para sustentabilidade organizacional.

Simon Sinek (2018) e Brené Brown (2019) abordam a importância da liderança humanizada, vulnerabilidade e construção de relações de confiança como pilares do desenvolvimento das equipes.

Kim Cameron (2012) fundamenta os conceitos de liderança positiva, defendendo a valorização das potencialidades humanas e a construção de ambientes organizacionais saudáveis.

A metodologia utilizada também foi inspirada nos princípios da aprendizagem experiencial de David Kolb (2015), integrando reflexão, troca de experiências e aplicação prática dos conhecimentos desenvolvidos.

Peter Senge (2016) reforça a importância das organizações que aprendem continuamente, promovendo desenvolvimento coletivo e visão sistêmica.

Além disso, Madruga (2021) destaca a experiência do colaborador como elemento estratégico para fortalecimento da cultura organizacional e engajamento das pessoas.

4. OBJETIVOS

4.1 Objetivo Geral

Capacitar lideranças para uma atuação mais eficiente, humanizada e alinhada à cultura organizacional, promovendo ambientes de trabalho colaborativos, saudáveis e sustentáveis.

4.2 Objetivos Específicos

- Fortalecer competências essenciais de liderança;
- Desenvolver competências emocionais e relacionais;
- Promover a cultura do cuidado e do bem-estar;
- Estimular o autoconhecimento e o autocuidado;
- Fortalecer comunicação, feedback e gestão de conflitos;
- Ampliar a integração entre SESI, SENAI e IEL;
- Desenvolver líderes preparados para atuar em processos de mudança organizacional;
- Promover ambientes psicologicamente mais saudáveis;
- Fortalecer a visão sistêmica e a conexão entre lideranças.

5. METODOLOGIA

O programa utilizou metodologia teórico-vivencial, integrando conceitos, reflexões e atividades práticas voltadas à realidade das lideranças. A metodologia foi inspirada nos princípios da aprendizagem experiencial de David Kolb (2015), combinando reflexão, experimentação prática e compartilhamento de experiências entre os participantes.

Inicialmente concebido em formato híbrido, o programa passou por adaptação metodológica após escuta ativa dos participantes. A partir do primeiro encontro, as

turmas solicitaram a ampliação dos encontros presenciais, entendendo que a conexão humana e os espaços coletivos de troca eram fundamentais para o propósito do programa.

A jornada foi organizada em três grandes eixos:

1. Autodesenvolvimento;
2. Gestão de Equipes;
3. Conexão Organizacional.

Os espaços de troca e escuta ativa foram estruturados com base nos conceitos de segurança psicológica descritos por Amy Edmondson (2020), fortalecendo confiança e colaboração entre os participantes.



Foto: Encontro do módulo 1 – Turmas 1 e 2

6. AÇÕES REALIZADAS

- Sensibilização inicial com gestores;
- Kickoff do programa e apresentação da trilha;
- Desenvolvimento de conteúdos relacionados à saúde mental, fatores psicossociais, autoconhecimento e autocuidado;
- Desenvolvimento de competências de liderança e devolutivas individuais;
- Trabalhos sobre comunicação, feedback, gestão de conflitos e liderança positiva;
- Reflexões sobre diversidade, mudanças organizacionais e papel do líder como

agente de transformação;

- Construção de planos de ação individuais utilizando metodologia 5W2H;
- Disponibilização de conteúdos complementares em plataforma de aprendizagem.



Foto: Encontro do módulo 1 – turma 4

7. DIFERENCIAIS E INOVAÇÃO

O Programa “Cuidar para Liderar” apresentou elementos inovadores para o contexto organizacional do Sistema FIERGS, destacando-se especialmente pela integração entre desenvolvimento de lideranças, saúde mental e fortalecimento cultural.

Entre os principais diferenciais destacam-se:

- atuação integrada entre Gestão de Pessoas e Saúde Mental do Sesi;
- condução da jornada por especialistas internas;
- formação de turmas integradas entre Sesi, Senai e Iel;
- adaptação metodológica a partir da escuta ativa dos participantes;
- integração entre autodesenvolvimento, liderança, fatores psicossociais e cultura organizacional;
- utilização de metodologia experiencial com foco em reflexão prática e aplicação

imediatamente;

- posicionamento da liderança como agente promotor de saúde mental e ambientes psicologicamente saudáveis.
- transformar coordenadores em agentes de cultura, cuidado e sustentabilidade organizacional.

8. INDICADORES E RESULTADOS

Indicador	Resultado
Coordenadores previstos	111
Coordenadores participantes	92
Percentual de atingimento	83%
Assiduidade média	92%
Carga horária total	54h
Número de turmas	5
NPS geral	93
NPS Saúde Mental	73
Redução de Turnover	3,66%
Impacto indireto estimado	2250 colaboradores

Feedback 1: A trilha foi fundamental no meu processo de transição para a posição de Coordenadora. O conteúdo trouxe clareza sobre os principais desafios de quem sai da execução técnica e assume um papel de liderança.

A trilha me ajudou a compreender que meu papel mudou, saindo do "fazer" para o "desenvolver pessoas que fazem". Aprendi a tirar as mãos do operacional sem perder o controle dos resultados.

Hoje consigo olhar o todo, identificar gargalos nos processos e enxergar novas oportunidades de melhoria. Me sinto mais preparada e segura para liderar.

Sugiro que essa trilha continue sendo aplicada para todos que assumem posições de liderança." – **Deise Eberhardt Siqueira Freire** – Coordenadora da área de Gestão de Suprimentos

Em acompanhamento inicial realizado após a conclusão da trilha, gestores relataram maior utilização de práticas de feedback estruturado, ampliação dos espaços de diálogo nas equipes e maior conscientização das lideranças sobre fatores psicossociais e saúde mental no ambiente de trabalho.

Feedback 2: Participar do PCL – Programa Cuidar para Liderar foi um marco importante na minha trajetória profissional e pessoal enquanto líder. Mesmo já possuindo experiência em liderança, o programa ampliou minha visão sobre o papel do líder dentro das organizações, reforçando a importância do acolhimento, do engajamento das equipes e da construção de ambientes psicologicamente seguros. Um dos principais aprendizados foi compreender que liderança e vulnerabilidade podem caminhar juntas, fortalecendo uma comunicação mais clara, humana e baseada em confiança. O programa impactou diretamente meu amadurecimento como líder e acompanhou meu crescimento profissional na instituição, culminando na transição da coordenação de saúde para a posição de Gerente de Operações do Sesi-RS na região sul do estado. – **Rodrigo Nogueira Carneiro – Gerente de Operações da Região Sul**

Feedback 3: Cuidar para liderar!! Um programa que contribuiu para uma liderança mais humanizada, consciente e preparada para cuidar de pessoas, fortalecendo uma escuta ativa, engajamento, bem-estar e consequentemente o resultado da equipe. Contribuiu para fortalecer o papel e protagonismo dos Coordenadores na área, na liderança pelo exemplo. Possibilitou evolução na comunicação e nas práticas do feedback, tudo alicerçado pelo autoconhecimento. – **Mariane Luiza Muller Spiekermann – Gestora da Área de Suprimentos**

Os resultados observados corroboram os estudos de Edmondson (2020), que demonstram que ambientes de confiança favorecem colaboração, aprendizagem e fortalecimento das equipes.

9. QUADRO – ANTES X DEPOIS

Antes	Depois
Não existia trilha estruturada para coordenadores	111 coordenadores contemplados
Desenvolvimento descentralizado	Jornada estruturada de 54h
Baixa integração entre negócios	Turmas integradas SESI/SENAI/IEL
Saúde mental pouco integrada à liderança	Liderança conectada ao cuidado
Formação focada em aspectos técnicos	Desenvolvimento humano e relacional



Foto: Encontro de encerramento atividades em grupo.

Feedback 4 - A minha experiência na Trilha Fundamentos da Liderança foi muito significativa e enriquecedora. As trocas com as demais lideranças foram extremamente valiosas, proporcionando reflexões importantes sobre como agimos diante dos diferentes cenários, das pressões do dia a dia e das tecnologias cada vez mais rápidas e presentes em nossa rotina. Também foi muito relevante compreender melhor as diferentes gerações e seus desafios no ambiente de trabalho. A trilha mostrou que as lideranças não estão sozinhas: tivemos momentos de fala, mas principalmente de escuta, aprendendo muito com as experiências e percepções dos colegas.

Outro ponto marcante foi a reflexão sobre o cenário atual, com a escassez de profissionais qualificados, a concorrência cada vez mais intensa e empresas mais exigentes. O tema “Conexão com o negócio” trouxe uma visão importante sobre como precisamos nos preparar e nos desenvolver continuamente para acompanhar as novas estratégias e fortalecer nossa atuação como referência em nossos negócios.

A trilha foi inspiradora, trazendo aprendizados práticos, conexões e reflexões que certamente contribuirão para o desenvolvimento das lideranças e para os desafios do futuro. – **Luciane Neumann – Coordenadora de Unidade Operacional**

10. IMPACTOS E BENEFÍCIOS

O Programa “Cuidar para Liderar” consolidou-se como uma das iniciativas estruturantes do movimento de fortalecimento cultural do Sistema FIERGS, posicionando as lideranças como agentes de promoção do cuidado, da colaboração, da saúde mental e da sustentabilidade das relações de trabalho.

Entre os principais impactos observados destacam-se:

- fortalecimento das competências de liderança;
- ampliação do autoconhecimento;
- fortalecimento da liderança positiva;
- maior conscientização sobre saúde mental e fatores psicossociais;
- fortalecimento da cultura do cuidado;
- promoção de ambientes mais colaborativos e humanizados;
- ampliação do senso de pertencimento;
- fortalecimento da integração entre os negócios do Sistema FIERGS.

Feedback 5 - O programa ‘Cuidar para Liderar’ trouxe uma transformação importante para os coordenadores, fortalecendo o entendimento do cuidado como elemento central da liderança. Observou-se maior consciência sobre autoconhecimento, empatia e valorização das diferenças individuais, refletindo diretamente na criação de ambientes mais seguros, inclusivos, produtivos e colaborativos. As práticas de autocuidado trabalhadas ao longo da jornada reforçaram uma compreensão mais madura da liderança baseada na inspiração e não apenas no controle.” – Fabiana Costa – Gerente da área de Controladoria

Feedback 6: Na era da Inteligência Artificial, foi fundamental o olhar atento do nosso RH para a essência humana das lideranças. Sabemos que as máquinas não possuem sentimentos; nós, líderes, sim, e lidamos com eles diariamente no cuidado com os times. A trilha ofereceu encontros leves, construtivos e conectados a um propósito maior. Sempre acreditei que, por meio das pessoas, transformamos qualquer

ambiente de trabalho. Sinto um profundo orgulho e gratidão por participar e aplicar esses aprendizados no meu dia a dia. – Vitor Hugo Bernardes Ramos – Coordenador da área de Engenharia

Feedback 7: *“O Programa Cuidar para Liderar, desenvolvido durante 2025, representou um marco na evolução da liderança dos coordenadores. Especificamente em Caxias do Sul, a gestão já atua com esta prática acolhedora e humanizada, entretanto, a partir das trilhas de desenvolvimento, foi possível observar uma transformação ainda mais consistente na atuação das coordenações, sobretudo, na forma de conduzir as equipes, com uma percepção clara evolutiva de uma gestão focada em aspectos predominantemente operacionais para uma liderança mais humana, consciente e conectada às necessidades das pessoas, sem perder o foco estratégico e de resultados.*

Os coordenadores passaram a exercer uma escuta mais ativa e qualificada, demonstrando sensibilidade para identificar sinais relacionados à saúde mental e atuar preventivamente junto aos colaboradores. Essa mudança se refletiu no fortalecimento de vínculos, na ampliação do diálogo e na construção de um ambiente ainda mais seguro psicologicamente.

Como resultado, as equipes passaram a apresentar maior engajamento, colaboração e confiança na liderança a nível de coordenação. Observou-se uma melhora no clima organizacional, com profissionais mais abertos à comunicação, ao compartilhamento de desafios e à busca conjunta por soluções. Outro ganho gigante foi a união do time de coordenadores locais (e até geral) , fortalecida pelos encontros do programa, e tida a partir de então como fonte segura de compartilhamento e apoio organizacional.

Destaca-se também a evolução na gestão de situações críticas, com lideranças mais preparadas para equilibrar pressão por resultados com cuidado genuíno pelas pessoas, promovendo decisões mais sustentáveis e alinhadas ao bem-estar coletivo.

Esses resultados evidenciam que investir no desenvolvimento da liderança com foco em saúde mental não apenas impacta positivamente as relações de trabalho, mas também fortalece a cultura organizacional e a sustentabilidade dos resultados.” -

Siandra Magalhaes wolff Gediell – Gerente de Operação da Região Serra

12. SUSTENTABILIDADE E CONTINUIDADE

Como estratégia de continuidade e sustentação do projeto, destacam-se:

- continuidade das ações voltadas à saúde mental e liderança humanizada;
- fortalecimento das trilhas de desenvolvimento para lideranças;
- ampliação de espaços de escuta e troca entre coordenadores;
- manutenção da integração entre Sesi, Senai e IEL em futuras iniciativas;
- acompanhamento dos planos de ação e evolução dos indicadores;
- utilização dos aprendizados do programa para evolução das práticas de gestão de pessoas.

A continuidade do case prevê novos ciclos de desenvolvimento, aprofundamento dos temas trabalhados e fortalecimento da cultura do cuidado como elemento estratégico da atuação das lideranças.

13. ORÇAMENTO

O projeto como um todo, considerando apoio de consultorias e palestrantes, logística e brindes, totalizou investimento de R\$ 60.821,96.

O investimento médio por participante convidado foi de aproximadamente R\$ 548,00 (quinhentos e quarenta e oito reais) considerando 54 horas de desenvolvimento e condução interna, fortalecendo sustentabilidade financeira e otimização de recursos institucionais.

Sob o ponto de vista de recursos humanos, estiveram envolvidas as Gerentes da área de Saúde Mental e Gestão de Pessoas, além de analistas e assistentes das áreas de Saúde Mental e Treinamento & Desenvolvimento, totalizando equipe multidisciplinar diretamente conectada às temáticas trabalhadas ao longo de 2025.

14. CONCLUSÃO

O Programa “Cuidar para Liderar” representou um importante movimento de

fortalecimento das lideranças do Sistema FIERGS, consolidando o cuidado, a escuta e o desenvolvimento humano como pilares estratégicos da atuação das lideranças.

Ao integrar saúde mental, liderança humanizada e cultura organizacional em uma mesma jornada de aprendizagem, o programa fortaleceu competências essenciais para os desafios contemporâneos da gestão de pessoas e da sustentabilidade organizacional.

Os resultados observados reforçam os pressupostos teóricos apresentados por Chiavenato (2025), Taylor (2022), Edmondson (2020) e Schein (2017), evidenciando que o desenvolvimento intencional das lideranças constitui importante mecanismo para fortalecimento da cultura organizacional, promoção da saúde mental e sustentabilidade dos resultados institucionais.

O “Cuidar para Liderar” consolidou-se, assim, como uma iniciativa estratégica de desenvolvimento humano e fortalecimento cultural, contribuindo para a formação de lideranças mais conscientes, conectadas e preparadas para promover ambientes de trabalho mais saudáveis, sustentáveis e alinhados aos desafios organizacionais contemporâneos.



Foto: Encontro de encerramento com as 05 turmas integradas.

REFERÊNCIAS

- BROWN, Brené. A coragem de ser imperfeito. Rio de Janeiro: Sextante, 2019.
- CAMERON, Kim. Positive Leadership. San Francisco: Berrett-Koehler, 2012.
- CHIAVENATO, Idalberto. Comportamento Organizacional. São Paulo: Atlas, 2025.
- EDMONDSON, Amy. A Organização sem Medo. Rio de Janeiro: Alta Books, 2020.
- KOLB, David. Experiential Learning. New Jersey: Pearson Education, 2015.
- MADRUGA, Roberto. Employee Experience, Gestão de Pessoas e Cultura Organizacional. São Paulo: GEN Atlas, 2021.
- OMS – Organização Mundial da Saúde. World Mental Health Report. Geneva: WHO, 2022.
- SCHEIN, Edgar. Cultura Organizacional e Liderança. São Paulo: Atlas, 2017.
- SENGE, Peter. A Quinta Disciplina. São Paulo: Best Seller, 2016.
- SINEK, Simon. Líderes se servem por último. Rio de Janeiro: Sextante, 2018.
- TAYLOR, Carolyn. Walking the Talk: A Cultura através do Exemplo. São Paulo: Labrador, 2022.

APRESENTAÇÃO DA EMPRESA

O **Sistema FIERGS – Federação das Indústrias do Estado do Rio Grande do Sul** é uma organização voltada à **representação, fortalecimento e desenvolvimento da indústria gaúcha**, atuando na promoção da competitividade industrial, do desenvolvimento econômico, da educação, inovação, saúde, segurança e qualificação profissional. O Sistema é composto pela **FIERGS, CIERGS (Centro das Indústrias do Estado do RS), SESI-RS, SENAI-RS e IEL-RS**, que atuam de forma integrada em prol do desenvolvimento sustentável da indústria e da sociedade gaúcha.

Com presença em diversas regiões do Rio Grande do Sul, o Sistema reúne um amplo quadro de profissionais, especialistas, educadores, técnicos e lideranças que atuam em múltiplas frentes relacionadas à educação profissional, saúde e segurança do trabalho, inovação, desenvolvimento empresarial, representação institucional e formação de lideranças industriais.

Sua identidade organizacional está fundamentada nos seguintes direcionadores estratégicos:

Propósito:

Fortalecer a indústria gaúcha para gerar desenvolvimento e prosperidade que impactem a vida das pessoas.

Missão:

Representar e fortalecer a indústria gaúcha, promovendo um ambiente de negócios favorável ao desenvolvimento econômico, social e ambiental.

Visão:

Ser protagonista na construção de um futuro próspero para o Rio Grande do Sul, promovendo a força e competitividade da indústria.

Valores:

- Comprometimento
- Inovação
- Integridade
- Valorização das Pessoas

A história da instituição remonta a **1930**, com a criação do **Centro da Indústria Fabril**, movimento impulsionado pela necessidade de organização e defesa do setor industrial gaúcho diante dos desafios econômicos da época. Posteriormente, em **14 de agosto de 1937**, foi oficialmente fundada a **Federação das Indústrias do Estado do Rio Grande do Sul (FIERGS)** como entidade de representação sindical da indústria. Desde então, a organização consolidou-se como uma das principais entidades representativas do estado, desempenhando papel relevante no processo de industrialização, no fortalecimento empresarial e na construção de agendas estratégicas para o desenvolvimento do Rio Grande do Sul.

INFORMAÇÕES DOS AUTORES

Anelise Garcia – _____ Analista de Treinamento e Desenvolvimento, com 12 anos de experiência em desenvolvimento humano e organizacional. Formada em Recursos Humanos e pós-graduada em Gestão Estratégica de Pessoas.

Karine Bairos - _____ Coordenadora de Treinamento e Desenvolvimento, 15 anos de experiência em Recursos Humanos, sendo os últimos 8 anos focados em desenvolvimento humano e organizacional. Bacharel em Administração, Tecnóloga em Processos Gerenciais e especializada em Psicologia Organizacional.

Laira Teresinha Correa Seus - _____ – Gerente Gestão Estratégica de Desenvolvimento de Pessoas, Executiva de RH, Formação em Administração de Empresas, com pós-graduação em Gestão de Pessoas, Gestão Empresarial e formação em coaching e mentoring. Atuou por muitos anos em empresas nacionais e multinacionais, atualmente é empreendedora, fundadora da consultoria RH de Aluguel.