

Guilherme Dearo



HOME

DASHBOARD

NEWSLETTERS

CASES

DOWNLOADS

LAB CORP

LOG OUT

Seguros Unimed refaz programa educacional e triplica beneficiados



Gabriela Doro | Unimed

Programa Aprender da Unimed vira Aprender+, amplia cardápio educacional de cursos e base de interessados. Inscritos passam de 60 para 200 por ano

Por Guilherme Dearo

Em 2005, para alavancar o número de funcionários com curso superior, e também para atrair e reter profissionais, a **Seguros Unimed** lançou o programa Aprender. Como um **benefício** educacional, ele oferecia subsídios de 25% a 50% da mensalidade em cursos de graduação, pós-graduação, MBA, mestrado e doutorado. No início, o projeto foi um sucesso. Mas, com o

CATEGORIAS

- Artigos
- Atração e Retenção
- Cases
- Data
- Direito do trabalhador
- Diversidade
- Eu, RH
- Experiência do funcionário
- Futuro do trabalho
- Guias
- Innovations
- Liderança
- Negócios
- Recrutamento e Seleção
- Remuneração e Benefícios
- Saúde e Bem-estar
- Sociedade
- Transformação digital

passar do tempo, havia duas vezes mais interessados do que vagas no programa, o que acabou por gerar frustração e desestímulo.

Em 2019, diante dessa encruzilhada, a empresa decidiu reformular o projeto. A ideia era que ele fosse maior em tudo: que incentivasse e apoiasse cursos livres e de curta duração, além de bacharelados e MBAs, já que nesse momento 90% de seus trabalhadores tinham diploma superior. E que, inclusive por isso, atendesse a mais gente, sem aumento de custo, voltando a incentivar as pessoas a buscar o **desenvolvimento** pessoal contínuo.

A companhia reorganizou os investimentos e passou a oferecer mais vagas, em mais linhas de formação. “O projeto deixou de ser um benefício sobretudo para **retenção** de funcionários e passou a ser algo mais estratégico, um programa de cultura da Seguros Unimed, valorizando a mentalidade de aprender e se autodesenvolver”, conta Mayara Silva, coordenadora de treinamento e desenvolvimento da operadora.

O caminho

Para estruturar a nova fase do programa, a Seguros Unimed resolveu fazer um teste. A empresa contratou a LIT, plataforma da Saint Paul Escola de Negócios que oferece diversos cursos de curta duração, para medir o interesse das equipes. A procura foi boa e empurrou a área de pessoas a pôr em marcha a nova fase do Aprender. Nascia, assim, o Aprender+.

- **Treinamento e Desenvolvimento**
- **Uncategorized**



PESQUISE

PESQUISAR

Todos os anos, em meados de janeiro, o projeto abre as inscrições para os interessados, que são selecionados de acordo com critérios como tempo de casa, relevância do curso para os negócios da empresa e número de vagas disponíveis para a bolsa desejada.

O programa hoje oferece duas possibilidades principais de desenvolvimento: subsídio de 50% para cursos de graduação, pós-graduação, MBA, mestrado e doutorado; e de 75% para quem opta por cursos disponibilizados pela Faculdade Unimed, instituição de ensino do Grupo Unimed com foco na área de saúde.

O Aprender+ também se diferenciou do antecessor por contar com linhas especiais para públicos específicos. A Formação Inclusiva, com bolsa de 75% para pessoas com deficiência que desejam fazer algum curso superior, em qualquer instituição. E a Formação Tecnológica, que oferece subsídio de 50% para cursos na área de tecnologia e que privilegia pessoas em busca dos primeiros diplomas de graduação.

Mayara Silva explica que, além das inscrições anuais, desde 2023 há a possibilidade de funcionários solicitarem a qualquer momento subsídios para cursos de curta duração de até 20.000 reais. Se o valor do curso for de até 8.000 reais, o subsídio é integral, e de 8.000,1 a 20.000, o subsídio é de 8.000 reais, além de bolsa de 50% para o valor excedente.

LEIA TAMBÉM

- 77% da Geração Z cogita deixar o emprego devido à saúde mental
- Um olhar sobre o Olimpo
- Fornecedores parceiros da inovação impulsionam RHs
- Guerra: Israel luta contra déficit de 15 mil trabalhadores agrícolas
- Mais de 2/3 das empresas vão presentear funcionários no fim do ano

Outra novidade do Aprender+ foi a criação da Formação em Negócios. Nela, alguns funcionários, para atender a uma necessidade corporativa específica, são convidados a participar de cursos de negócios em diferentes instituições.

Também há a Formação para Superintendentes e Diretores Executivos, com subsídio de 100%. Nesses casos, por serem formações estratégicas voltadas à **liderança**, os cursos e bolsas podem ser aprovados em qualquer momento do ano, mas necessitam do aval da superintendência de recursos humanos e da diretoria da área envolvida em cada iniciativa.

Resultados

A Seguros Unimed investiu mais de R\$ 4 milhões no programa entre 2008 e 2023, período em que 816 funcionários concluíram cursos de longa duração. Apenas em 2023, o Aprender+ registra 129 funcionários em cursos de longa duração e outros 128 em formações curtas. São números parrudos, que mostram o crescimento do projeto. No Aprender, a participação era de 60 pessoas por ano, em média. Com o Aprender+, são mais de 200.

“Um dos principais acertos foi incluir os cursos de curta duração no programa, para além da formação maior de dois anos, quatro anos. Conseguimos atender a mais trabalhadores com o mesmo investimento”, diz Mayara.

Os bons números alcançados após a reformulação do projeto se refletem no ânimo da companhia. Nas pesquisas de clima anuais, os funcionários têm falado cada vez mais na possibilidade de estudar com ajuda da empresa como fator fundamental para o engajamento e **produtividade**. No quesito “aprendizagem”, a pontuação do programa subiu de 72 para 90.

“Sentimos que o projeto fortaleceu a nossa cultura de proatividade e autodesenvolvimento. A gente quer que cada funcionário busque melhorar e saiba aonde quer chegar, e vemos que eles estão abraçando essa meta”, afirma Mayara. “Isso se percebe, principalmente, nos planos de ação criados entre lideranças e liderados. O programa sempre aparece como a principal ferramenta de autodesenvolvimento e o Plano de Desenvolvimento Individual (PDI) sempre leva em conta o uso do Aprender+”, conclui.

THINK & DO

- **Tenha critérios bem estabelecidos.** Tanto para escolher quais serão os cursos cobertos como quais funcionários interessados terão acesso às bolsas e incentivos, é preciso ter critérios claros. O programa de educação precisa ter a ver com as necessidades da empresa.
- **Comunique o seu projeto.** Para engajar as pessoas e trazer interessados para o programa, o time de pessoas deve contar com uma boa régua de comunicação, informando e estimulando interesse.

- **Tenha apoio das lideranças.** É muito importante que elas incentivem seus times no dia a dia, mostrando aos seus liderados o que podem aprender e quais **metas** de autodesenvolvimento e educação continuada podem traçar.