



Unilever

O Futuro do Trabalho, Hoje

Um Estudo de Caso das Estratégias de RH da
Unilever e do iFood



Como duas das marcas mais desejadas do Brasil estão reinventando a gestão de pessoas?

Este deck analisa as filosofias e táticas de duas empresas líderes em seus setores:

- **Unilever:** Um gigante global com 96 anos de história no Brasil, mestre em construir marcas e cultura duradouras.
- **iFood:** A potência de tecnologia que redefiniu um setor e escala sua cultura em ritmo acelerado.



Petri Hon | Diretor de RH, Unilever



Daniela Zilberc | Marketing & Growth, iFood Benefícios

Insights extraídos da conversa com os executivos no Powercast.

“O mesmo formato já não serve mais para todo mundo.”

- Petri Hon, Unilever



O Fim do Modelo Único

A era pós-pandemia e a consolidação do trabalho híbrido expuseram a ineficiência de um pacote de benefícios "tamanho único". Com diferentes gerações e momentos de vida convivendo na mesma empresa, a personalização tornou-se a nova regra para atração e retenção.

O Caso Unilever: Beneflex, o Poder da Escolha

Como o programa funciona:



Modelo: Uma plataforma baseada em pontos onde os colaboradores (de gerentes a coordenadores) alocam seus recursos.



Cobertura: Abrange plano de saúde, alimentação, seguro de vida, odonto e auxílio home office.



Lógica: Permite que um jovem da Geração Z priorize algo diferente de um profissional da Geração X com família, dando autonomia real sobre o pacote de benefícios.



O Gatilho do Insight

“ Uma pesquisa interna revelou: a Unilever oferecia **+30 benefícios**, mas os funcionários só se lembravam de **~10.** ”

A A o: A empresa consolidou o portfólio e reinvestiu a economia gerada para financiar o programa de flexibilidade.

O Caso iFood: 'Care to Dare' e a Força do Ecossistema

Filosofia Central

A estratégia de benefícios do iFood é guiada pelo lema "Care to Dare" – cuidar para desafiar.

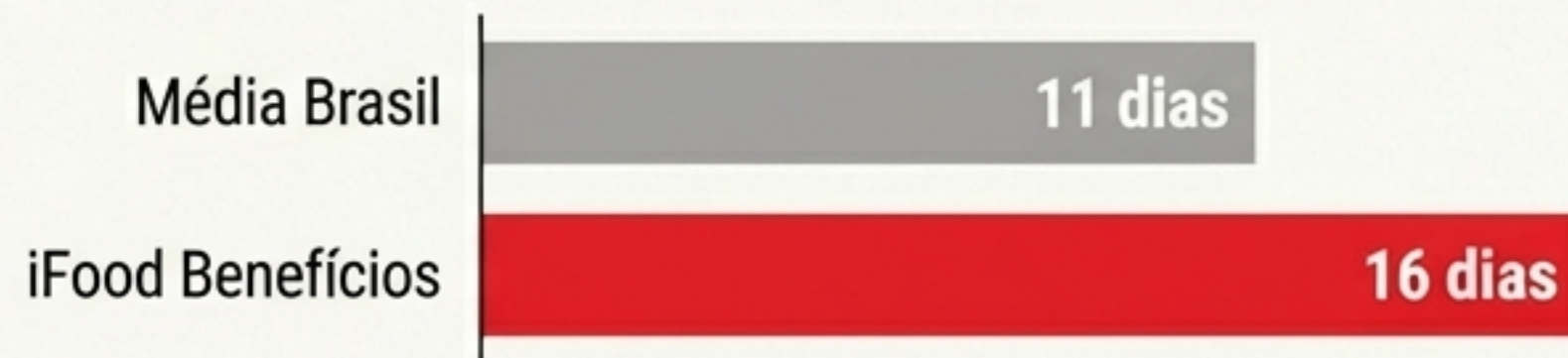
O cuidado com o colaborador é a base para um ambiente de alta performance.

A Vantagem do Ecossistema

O iFood Benefícios não é apenas um cartão. Ele se integra ao app principal, oferecendo acesso ao Clube iFood e descontos que ampliam o poder de compra do saldo.



O resultado: O saldo de benefícios dura **50% a mais**.



* Pesquisas mostram que, na média, o saldo do brasileiro acaba em 11 dias. Para usuários do iFood Benefícios, essa duração sobe para 16 dias.

A Cultura se Vive, Não se Escreve

Cultura organizacional é o que as pessoas fazem quando ninguém está olhando. Para empresas com milhares de colaboradores distribuídos pelo país, o desafio não é definir valores, mas sim traduzi-los em rituais, símbolos e comportamentos diários que sejam vividos por todos.

“Cultura é uma coisa que não se toca, mas as pessoas sentem.”

O Método iFood: Repetição, Símbolos e Rituais



“Princípio Fundamental: ‘A gente não negocia a cultura.’ - Daniela Zilberc

Os 4 Valores (A base de tudo):

Empreendedorismo, Resultado, Inovação e Outogether. São repetidos constantemente e integram a avaliação de desempenho.

Os Símbolos Vivos (A cultura na prática):



Johnny, o Elefante: Um ícone para representar “o elefante na sala”. Incentiva conversas honestas e a abordagem de “fatos brutais” de forma leve e focada no problema, não na pessoa.



Kung Fu Panda: O símbolo para a otimização de custos. Representa a capacidade de ser eficaz e preciso, mesmo que o processo pareça “desengonçado”.

O Método Unilever: Propósito, Orgulho e Mensuração



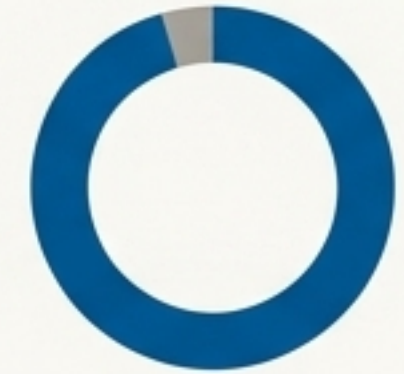
Estrutura da Cultura: Definida pela intersecção de Valores (Pioneirismo, Respeito), Pessoas e Comportamentos ('importar-se profundamente').

A Mensuração Contínua: A cultura é medida através de pesquisas anuais e pulsos trimestrais ('Unipulse') que geram um "Culture Index" e planos de ação concretos.

Os Dados do Orgulho

96%

dos funcionários têm orgulho de falar que trabalham na Unilever.



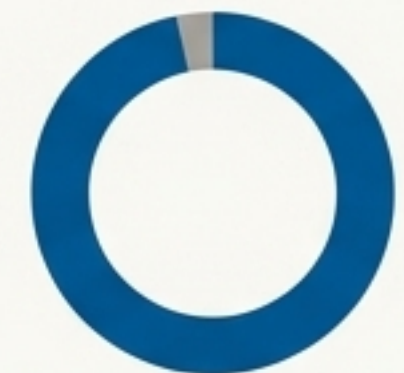
87%

de nível de engajamento.



3%

de attrition voluntário (pedidos de demissão).



A Liderança Como Exemplo e Arquiteta

A Visão Moderna da Liderança

O papel do líder evoluiu de supervisor para facilitador. O foco não é mais controlar, mas sim capacitar, dar autonomia e remover barreiras.

"Você não perde uma pessoa só para o concorrente, você pode perder essa pessoa para o desengajamento." - Petri Hon

As Duas Metáforas



iFood: O líder que explica 'os porquês' e trabalha **para** o time, destravando seu potencial.



Unilever: O líder como um "maestro" ou 'arquiteto', que conhece seus talentos e os posiciona para performar no mais alto nível.

O Desafio da Produtividade: Adoção de Inteligência Artificial

A Nova Fronteira

A IA já é uma realidade nos produtos (o app do iFood é um exemplo). O desafio agora é trazer essa força para dentro de casa, otimizando processos e aumentando a produtividade de todos os colaboradores.



O Obstáculo Central

A tecnologia está disponível. A maior dificuldade é a **adoção**: Como fazer com que milhares de funcionários, de diferentes áreas e perfis, incorporem a IA em seu dia a dia?

A Pergunta-chave: “Como fazer essa mudança cultural numa empresa já estabelecida?”



iFood e TOCAN: Gamificando a Adoção de IA



A Ferramenta

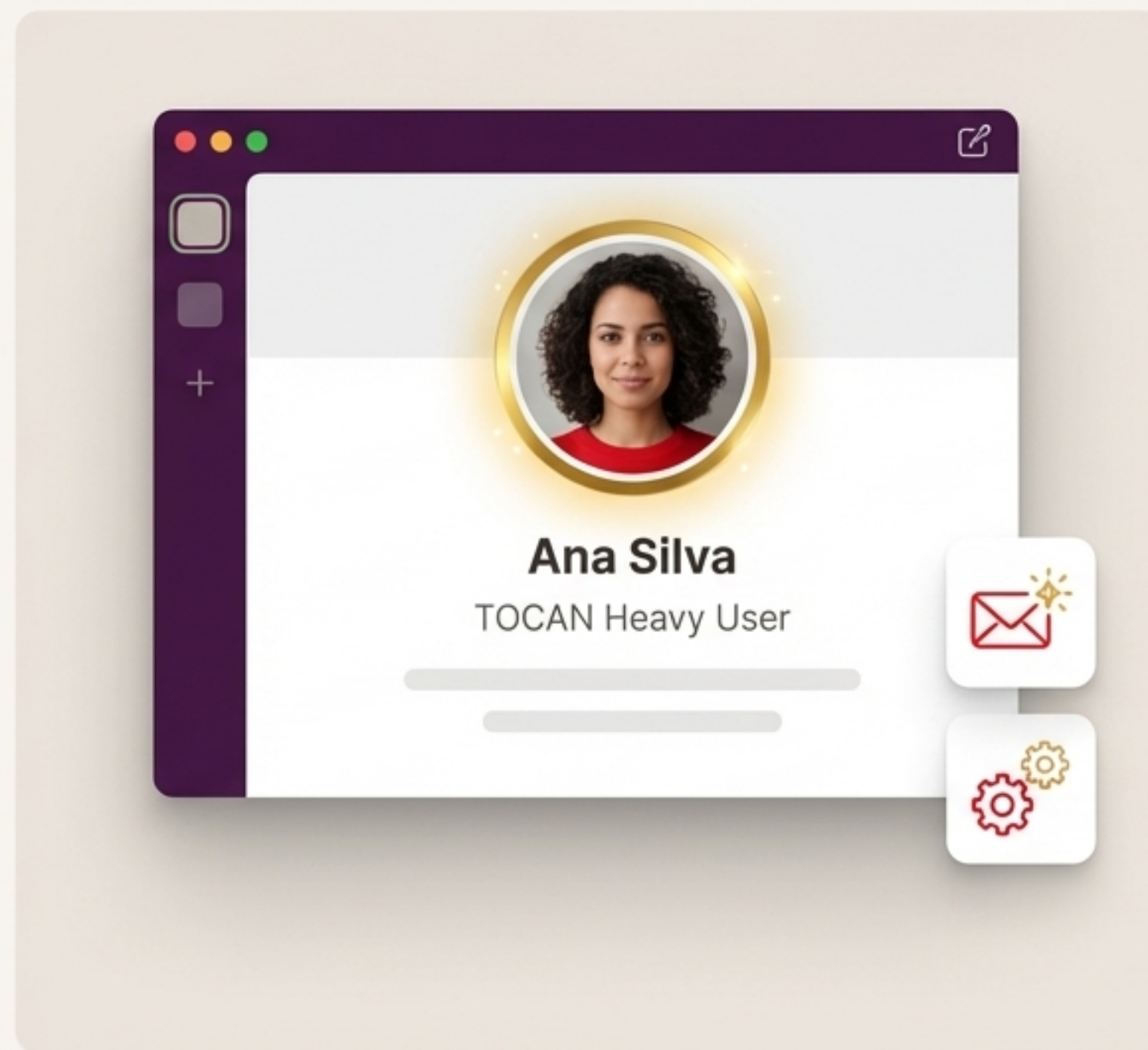
TOCAN, a plataforma interna de IA do iFood, construída para garantir a confidencialidade de dados (LGPD).

As Aplicações

-  **Simples:** Ajuda para escrever e-mails e mensagens.
-  **Avançadas:** Criação de “agentes” que se integram a sistemas (ex: configurar campanhas no Google Ads).

A Estratégia de Adoção

- **Símbolo de Status:** “TOCAN heavy users” recebem um **círculo dourado** em sua foto de perfil no Slack, criando um reconhecimento visual.
- **Incentivo Estrutural:** O uso de IA e a criação de agentes foram incorporados como um quesito na **avaliação de desempenho**.





Unilever: IA Para Focar no que Realmente Importa

“Juntar o melhor da inteligência artificial com a inteligência humana.”



Aplicações Práticas no RH

- **Recrutamento:** Uso de IA para triagem e seleção em programas que atraem mais de 40.000 inscritos.
- **Autoatendimento:** Chatbots que resolvem dúvidas sobre folha de pagamento, benefícios e políticas, 24/7.

O Objetivo Estratégico

Automatizar o repetitivo para liberar as pessoas. O “toque humano” é reservado para os “**momentos que importam**”, permitindo que os talentos se concentrem em inovação e em estar “**três passos à frente**” (*three steps ahead*).

Os Resultados Falam por Si




96% de Orgulho
de Pertencer

3% de Attrition
Voluntário

+40.000 Inscritos no
Programa de
Trainee



 Saldo de benefícios
dura **50% a mais**

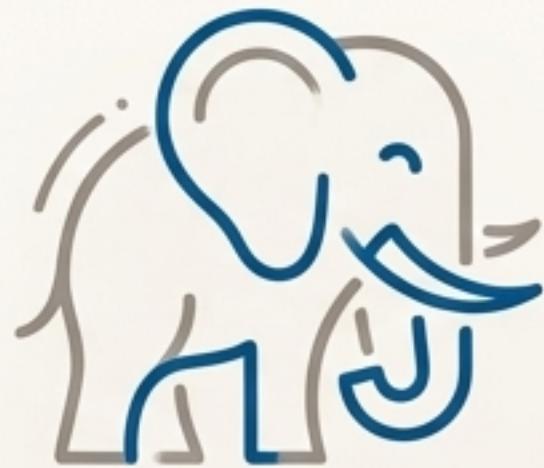
 Cultura com **símbolos
vivos e reconhecidos**
por todos

Os 4 Pilares do RH Inovador: Lições da Unilever e iFood



Empoderamento via Flexibilidade

Dar poder de escolha real ao colaborador, reconhecendo que o modelo único morreu.



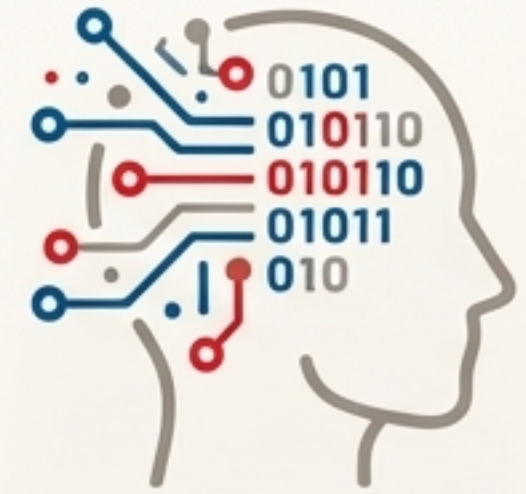
Cultura Viva e Simbólica

Traduzir valores abstratos em rituais e símbolos diários que todos entendem e praticam.



Liderança como Exemplo e Suporte

Capacitar líderes para serem mestros e facilitadores que destravam o potencial de seus times.



Decisões Guiadas por Dados e Tecnologia

Usar dados para ouvir (pesquisas) e IA para otimizar, liberando as pessoas para o que é estratégico e humano.

A Próxima Fronteira

O futuro do trabalho não é sobre um único programa, mas sobre a construção de um ecossistema de **confiança**, **propósito e inovação**. A pergunta não é “se” sua empresa vai se adaptar, mas “como” e “com que velocidade”.

