

Manual do Franqueado **Bio+**





Introdução

Prezado(a) Franqueado(a),

É com grande satisfação que apresentamos este **Manual de Boas Práticas de Gestão de Pessoas**, desenvolvido especialmente para você!

Acreditamos que o sucesso da BioMundo está diretamente ligado às pessoas que a compõem. Da mesma forma que nos dedicamos à seleção dos melhores produtos naturais para nossos clientes, entendemos que o cultivo de um ambiente de trabalho saudável, ético e estimulante é essencial para o florescimento de nosso negócio.

Em nossa visão, a gestão de pessoas não é apenas uma função administrativa, mas uma prática que deve estar alinhada com nosso compromisso com a saúde e bem-estar. Nossos colaboradores são embaixadores desses valores e, por isso, merecem um ambiente que nutra seu desenvolvimento pessoal e profissional.



Objetivo

O objetivo deste manual é orientar você, franqueado, na gestão de pessoas, promovendo um ambiente de trabalho que seja ao mesmo tempo saudável, ético e motivador, e que reflita os valores da BioMundo. Este manual oferece as melhores práticas para padronizar o atendimento, motivar suas equipes e minimizar conflitos. Além disso, detalha o funcionamento do Programa Comunidade Bio+, que visa engajamento, retenção de talentos e desenvolvimento contínuo dos nossos times. Por fim, apresentamos alguns exemplos de práticas de reconhecimento para manter sua equipe engajada e produtiva, contribuindo para o sucesso de sua franquia e a excelência da nossa marca.

Sumário



1.

O que é Cultura e Clima Organizacional

04

2.

A Cultura Organizacional da Biomundo

05

3.

O Programa Comunidade Bio+

07

4.

Métricas avaliadas no programa

08

5.

Apresentação do site e suas ferramentas

19

6.

Modelo de premiação do programa

23

7.

Exemplos de práticas de reconhecimento
para aplicar na sua franquia

24

8.

Considerações Finais

26

Cultura e Clima Organizacional

A cultura organizacional é o conjunto de valores, crenças, normas, hábitos e práticas compartilhados por todos os membros de uma organização. Ela representa a “personalidade” da empresa, influenciando como os funcionários pensam, sentem e agem dentro do ambiente de trabalho.

O clima organizacional é a percepção coletiva que os colaboradores têm sobre o ambiente de trabalho, formada por suas experiências, observações e interações dentro da empresa. Ele envolve aspectos como estrutura, qualidade das relações e a forma como as pessoas percebem o dia a dia no trabalho. Um bom clima organizacional favorece o engajamento, melhora a produtividade, impacta positivamente os resultados financeiros e eleva a satisfação dos clientes, tornando-se essencial para o sucesso e crescimento de qualquer empresa ou franquia.

Qual a Importância da gestão de pessoas?

A gestão de pessoas é essencial para o sucesso de uma franquia, pois garante a padronização da experiência do cliente, motiva a equipe, melhora a qualidade do atendimento e reduz conflitos internos. Funcionários bem treinados, motivados e alinhados à cultura da franquia aumentam a satisfação dos clientes, impulsionam as vendas e fortalecem a reputação da marca, tornando o negócio mais eficiente e lucrativo.

A Cultura Organizacional da BioMundo

Como franqueado, você deve agir com integridade, fortalecendo a imagem da BioMundo, seguindo a identidade visual e os valores da marca, oferecendo produtos de qualidade e atendimento de excelência, respeitando o cliente e garantindo práticas comerciais honestas e dentro da lei. É obrigatório seguir todas as normas e legislações vigentes.

A BioMundo valoriza a dignidade e o respeito no ambiente de trabalho, não tolerando qualquer forma de assédio, discriminação ou conduta que cause intimidação, humilhação ou hostilidade, incluindo questões ligadas a raça, gênero, religião, idade, classe social, orientação sexual, política, deficiência ou mobilidade reduzida.

O negócio de franquias BioMundo tem como missão ajudar as pessoas a serem mais felizes sendo mais saudáveis. Essa missão orienta todas as nossas ações, e reflete o nosso compromisso com o bem-estar dos clientes. Com o olhar voltado para o futuro, nossa visão é nos tornarmos a maior e mais rentável rede de lojas do segmento de alimentação saudável no Brasil. Para alcançar esse objetivo, nossa rede se apoia em valores sólidos que formam a base da nossa cultura organizacional.

Valores:

- DNA de vendas.
- Foco nos resultados.
- Pioneirismo e inovação em produtos.
- Resolutividade com nossos clientes e franqueados.
- Incentivar uma vida saudável a todos.

A atuação da BioMundo é marcada por uma postura estratégica e dinâmica, que impulsiona decisões ágeis e processos eficazes. Com um olhar atento às tendências, nossa rede se antecipa às transformações do setor e investe continuamente em novas possibilidades, mantendo-se na vanguarda da alimentação saudável. Essa mesma energia está presente no relacionamento com clientes e franqueados, pautado por escuta ativa, empatia e capacidade de resposta. Em todas as suas frentes, a BioMundo promove escolhas que inspiram qualidade de vida, reafirmando nosso compromisso com o bem-estar das pessoas de forma consistente e autêntica.

É com esse espírito que nasce a Comunidade Bio+!

O Programa Comunidade Bio+

A Comunidade Bio+ é um projeto personalizado desenvolvido para a BioMundo, que tem por objetivo potencializar a gestão de pessoas dentro das franquias, medindo o clima organizacional a partir de indicadores e métricas e servindo como base para premiar as franquias com melhor desempenho nesta área, incentivando assim a adoção de boas práticas. Ao aderir a esse programa, os franqueados ajudam a manter o Padrão BioMundo na entrega do que prometemos aos nossos clientes.

Critérios de participação: Para que a franquia seja incluída na premiação, é necessário que o franqueado e os todos colaboradores estejam cadastrados no site da Comunidade Bio+, além disso, a pesquisa de clima organizacional deve contar com a participação de, pelo menos, 70% dos funcionários.

A pesquisa de clima organizacional do Programa Comunidade Bio+ será realizada dois meses antes da convenção da BioMundo e estará disponível no site dedicado a este novo programa. Essa pesquisa nos permitirá reconhecer as franquias com a melhor gestão de pessoas. Além da pesquisa de clima final, durante o ano, faremos o acompanhamento da comunidade por meio de pesquisas de pulso, que são questionários curtos e esporádicos que avaliam critérios essenciais para uma boa gestão. Essas pesquisas não influenciam diretamente a premiação, mas oferecem aos franqueados uma visão de como sua franquia está em relação aos indicadores avaliados, ajudando a identificar áreas de melhoria e acompanhar o progresso, elas ficarão disponíveis trimestralmente no site.

Métricas avaliadas no programa de premiação Comunidade Bio+

08

No nosso programa de premiação, realizamos uma pesquisa de clima que conta com oito métricas:

1. Estilo de gerenciamento
2. Comunicação
3. Reconhecimento
4. Carga de trabalho
5. Comprometimento
6. Coesão entre colegas
7. Treinamento e desenvolvimento
8. Compliance

Essas métricas são fundamentais para avaliar o ambiente de trabalho e entender como as práticas de gestão, relações interpessoais e condições oferecidas influenciam a satisfação, o engajamento e a performance dos colaboradores. Cada uma dessas métricas fornece informações estratégicas para a franquia identificar pontos de melhoria e potencializar resultados.

Ao monitorar e agir sobre essas métricas, a franquia fortalece a gestão de pessoas, cria um ambiente saudável e engajador, reduz conflitos, retém talentos e incentiva o desenvolvimento contínuo. Tudo isso reflete em aumento de produtividade, melhor desempenho e na construção de equipes de alta performance, essenciais para o sucesso e competitividade do negócio.

Além da pesquisa de clima, também é avaliado no Programa Comunidade Bio+ a Rotatividade (Turnover) e o eNPS (Employee Net Promoter Score), é uma métrica que mede a fidelidade e satisfação do colaborador, indicando a probabilidade de um funcionário recomendar a franquia como um bom lugar para trabalhar. Qual a importância de cada métrica e o que elas avaliam?

1. Estilo de Gerenciamento

Essa métrica mede como a liderança atua e é percebida, analisando aspectos como:

- Presença e participação da liderança no dia a dia; Gestão de conflitos (foco profissional, não pessoal); Autonomia dada à equipe para tomar decisões;
- Envolvimento dos funcionários em mudanças organizacionais;
- Orientação e suporte oferecidos pelos gestores;
- Coerência entre discurso e prática dos líderes;
- Habilidade interpessoal dos gestores.

Trata-se de uma métrica de clima organizacional que avalia o impacto do estilo de gestão na motivação, engajamento, autonomia e bem-estar dos funcionários.

2. Comunicação

Essa métrica avalia a qualidade da comunicação interna dentro da franquia. Ela mede a percepção dos colaboradores sobre como as informações são transmitidas, recebidas e compartilhadas no ambiente de trabalho, considerando diversos aspectos como:

- Clareza e objetividade das informações necessárias para a execução das tarefas.
- Antecedência e explicação de mudanças organizacionais.
- Quantidade adequada de reuniões para manter todos informados.
- Eficiência e praticidade dos canais formais de comunicação.
- Reciprocidade e transparência, evitando surpresas e reações inesperadas.
- Uniformidade no fluxo de informações entre colaboradores e áreas.
- Facilidade de acesso a informações interdepartamentais.
- Agilidade e eficiência da rede de comunicação.

É uma métrica de clima organizacional que avalia como a comunicação acontece na franquia, ou seja, se é clara, transparente, acessível, eficiente e suficiente para garantir o alinhamento e o bom desempenho da equipe.

3. Reconhecimento

Essa métrica avalia o reconhecimento organizacional, ou seja, como a franquia identifica, aprecia e recompensa os colaboradores pelo bom desempenho, conquistas, competências e atitudes positivas. Ela mede a percepção dos funcionários sobre:

- Justiça e consistência na aplicação das políticas de reconhecimento.
- Valorização dos profissionais que fazem a diferença. Reconhecimento de liderança e aproveitamento dos talentos internos.
- Valorização de novas competências adquiridas pelos colaboradores.
- Reconhecimento pelo desempenho nas atividades e alcance de metas.
- Clareza no caminho para ser reconhecido (baseado em resultados e colaboração, não em proximidade com gestores).
- Proporcionalidade: se quem mais contribui é realmente mais reconhecido.
- Tipo de reconhecimento (não restrito apenas ao monetário).

Essa métrica de clima organizacional avalia se os colaboradores sentem que seus esforços e conquistas são percebidos, valorizados e recompensados de maneira justa, transparente e diversificada, incluindo reconhecimento não só financeiro, mas também por mérito, competência, resultados e colaboração. Esse indicador é considerado um dos mais importantes para gerar um clima organizacional positivo, muitos colaboradores expressam o desejo por reconhecimento e classificam o feedback sobre seu trabalho como algo essencial para permanecerem motivados.

4. Carga de Trabalho

Essa métrica avalia a sobrecarga de trabalho, ou seja, como os colaboradores percebem o equilíbrio entre a demanda de trabalho e sua capacidade de execução dentro da franquia. Seus itens são considerados indicadores negativos de clima organizacional. Ela mede a percepção dos funcionários em relação a fatores como:

- Excesso de tarefas e cobrança por produtividade além do razoável.
- Obrigação de cumprir horas extras frequentemente. Esgotamento físico e mental causado pelo volume de trabalho.
- Sobrecarga dos melhores funcionários, gerando desigualdade e possível desmotivação.
- Foco excessivo na produção, sem considerar aspectos humanos.
- Imposição de prazos irreais, dificultando a qualidade e aumentando o estresse.
- Alocação inadequada de pessoas, desconsiderando perfis e características.
- Excesso de críticas e foco em pequenas falhas em vez de reconhecimento.

Essa métrica de clima organizacional avalia se o ambiente de trabalho sobrecarrega, exige e desgasta o colaborador, sem equilibrar as demandas da franquia com o bem-estar e a individualidade dos funcionários. Detectar altos índices nesta métrica indica necessidade de revisão nas práticas de gestão, distribuição de tarefas e condições de trabalho.

5. Comprometimento

Essa métrica avalia o comprometimento organizacional dos colaboradores, ou seja, o quanto os funcionários estão engajados, envolvidos e conectados emocionalmente com a franquia. Ela mede a percepção dos funcionários sobre:

- Esforço coletivo para buscar as melhores soluções e realizar atividades com qualidade.
- Sentimento de importância e valorização individual dentro da equipe.
- Lealdade e desejo de permanência na franquia, mesmo diante de outras oportunidades.
- Rapidez e prontidão na resposta às demandas do trabalho.
- Orgulho de pertencer à organização e identificação com seus valores.
- Motivação além do aspecto financeiro (item negativo sinaliza quando estão ali só pelo salário).
- Interesse genuíno pelo sucesso da franquia e em promover mudanças positivas.
- Fidelidade à organização e desejo de contribuir para seu desenvolvimento.

Essa métrica de clima organizacional avalia o nível de engajamento, envolvimento, identificação e lealdade dos colaboradores com a franquia. Altos índices de comprometimento indicam equipes mais produtivas, motivadas e propensas a permanecer na organização, enquanto baixos índices sinalizam riscos de rotatividade e desalinhamento.

6. Coesão entre Colegas de Trabalho

Essa métrica avalia a coesão entre colegas, ou seja, o grau de integração, apoio e colaboração existente entre os funcionários dentro da franquia. Ela mede a percepção dos colaboradores em relação a:

- Boa convivência entre colegas de trabalho.
- Apoio mútuo diante de erros ou dificuldades.
- Ajuda e acolhimento a novos funcionários durante o processo de integração.
- Espírito de cooperação e trabalho em equipe no dia a dia.
- Integração social e receptividade a novos membros do time.

Essa métrica de clima organizacional avalia o nível de colaboração entre os funcionários, fator fundamental para criar um ambiente saudável, produtivo e motivador, favorecendo o trabalho em equipe e o bem-estar.

7. Treinamento e Desenvolvimento

Essa métrica avalia o treinamento e desenvolvimento organizacional, ou seja, o quanto a franquia investe, apoia e valoriza o crescimento profissional e a capacitação contínua de seus colaboradores. Ela mede a percepção dos funcionários em relação a:

- Preocupação da franquia com o desenvolvimento profissional dos colaboradores.
- Apoio institucional para a oferta de treinamentos técnicos diretamente ligados às funções executadas.
- Valorização dos treinamentos como ferramenta não só para o desempenho atual, mas também para o planejamento e a progressão de carreira dos funcionários.

Essa métrica de clima organizacional avalia o nível de investimento, incentivo e valorização do treinamento e desenvolvimento profissional dentro da franquia, impactando na formação técnica, na motivação, no engajamento e no crescimento de longo prazo dos colaboradores.

8. Compliance

A métrica de Compliance, nesse contexto, avalia o compromisso das franquias com a conformidade legal e ética. Ela se concentra em três áreas principais:

- **Adesão à Legislação Trabalhista:** Verifica se a franquia cumpre todas as normas legais, incluindo as leis trabalhistas e a convenção coletiva.
- **Respeito e Dignidade:** Avalia se os colaboradores são tratados com respeito e dignidade no ambiente de trabalho.
- **Ausência de Discriminação ou Conduta Abusiva:** Observa se não existem práticas discriminatórias ou abusivas dentro da franquia.

Essa métrica é vital para garantir um ambiente de trabalho ético e justo, promovendo a satisfação e o bem-estar dos funcionários.

9. Rotatividade (Turnover)

A taxa de rotatividade mostra quantas pessoas saem de uma franquia em um determinado período. Em outras palavras, é uma forma de medir o quanto a equipe muda ao longo do tempo, se muita gente entra e sai em pouco tempo, a rotatividade é alta.

Qual a importância de uma baixa rotatividade para a minha loja?

Um índice elevado pode indicar problemas na gestão, no ambiente de trabalho ou na satisfação dos funcionários. Por outro lado, a baixa rotatividade, ou seja, quando a franquia consegue manter seus colaboradores por mais tempo, traz diversos benefícios estratégicos e operacionais para o negócio. Alguns dos principais impactos positivos são:

- **Redução de Custos:** O processo de recrutamento, seleção, admissão e desligamento é caro e consome tempo. Menor rotatividade diminui gastos com rescisões, contratações, treinamentos de novos funcionários e perdas de produtividade durante o período de adaptação.
- **Retenção de Conhecimento:** Funcionários mais antigos acumulam experiência e conhecimento prático das rotinas e processos da franquia. Isso evita perdas de informações valiosas, previne erros e facilita a continuidade do trabalho.
- **Fortalecimento da Cultura Organizacional:** Colaboradores que permanecem na franquia contribuem para transmitir valores, práticas e a cultura da organização aos novos membros. Isso gera maior alinhamento, coesão e sentimento de pertencimento.
- **Melhoria no Clima Organizacional:** Um ambiente estável e previsível favorece relações de confiança, colaboração e satisfação entre os times. Reduz incertezas e inseguranças relacionadas a mudanças frequentes de equipe.

- **Aumento da Produtividade:** Equipes experientes e entrosadas entregam mais, com maior qualidade e menor necessidade de retrabalho. Passam menos tempo treinando novatos e mais focadas nos resultados.
- **Imagem Positiva no Mercado:** Franquias com baixa rotatividade adquirem uma reputação melhor entre candidatos e clientes, sendo vistas como boas empregadoras, atraindo os melhores funcionários.

Apesar dos inúmeros benefícios de um índice de rotatividade baixo, sabemos que, em alguns momentos, os desligamentos são inevitáveis. Nesses casos, é importante destacar que, na cultura organizacional da BioMundo, eventuais desligamentos devem ocorrer de maneira respeitosa e organizada. Sempre que isso acontecer recomenda-se que a franquia entre em contato com a Franqueadora, caso necessite de orientações e suporte para lidar com a situação da melhor forma possível.

O que é eNPS (Employee Net Promoter Score) ?

O eNPS, ou Employee Net Promoter Score, é uma métrica utilizada para medir a lealdade do empregado em relação a uma franquia. Ele se baseia em uma única pergunta: "Em uma escala de 0 a 10, quanto você indicaria esta franquia como um bom lugar para trabalhar?" As respostas são classificadas em três categorias: promotores (9-10), neutros (7-8) e detratores (0-6). O eNPS é calculado subtraindo a porcentagem de detratores da porcentagem de promotores. O eNPS pode ser útil em uma pesquisa de clima organizacional e de gestão de pessoas ao fornecer uma indicação rápida da satisfação e lealdade dos colaboradores em relação à franquia. Ele permite identificar tanto promotores, que são funcionários engajados e satisfeitos, quanto detratores, que podem estar desmotivados e insatisfeitos. Ao entender essas percepções, a franquia pode direcionar esforços para melhorar o ambiente de trabalho e aumentar o engajamento, contribuindo para um clima organizacional mais positivo e produtivo.

Apresentação do site do e suas ferramentas

O novo site da BioMundo foi criado especialmente para o Programa Comunidade Bio+, com o objetivo de integrar toda a comunidade BioMundo. Além de promover essa união, o site 8 facilitará a coleta de dados para as pesquisas relacionadas à premiação do programa na convenção.

O site possui duas interfaces: a do franqueado e a do colaborador.

Interface do Colaborador:

- **Mural:** O mural é a página inicial do nosso site e destaca as fotos das franquias vencedoras do pódio do Programa Comunidade Bio+, bem como das subcategorias. Além disso, franquias que enviarem imagens de suas campanhas de endomarketing também terão seu espaço nesta página, promovendo suas iniciativas e celebrando seu engajamento.
- **Carreira:** Nesta aba estão os dados pessoais do colaborador, onde ele consegue visualizar seu cadastro feito pelo gestor. Além disso, na parte dedicada ao desligamento, o colaborador tem a oportunidade de realizar sua interação final com a franqueadora, relatando sua saída de maneira formal incluindo a possibilidade de explicar os motivos do desligamento por meio de um texto. Este espaço é importante para assegurar que todas as experiências e feedbacks sejam ouvidos e considerados, contribuindo para o aprimoramento contínuo das nossas práticas internas.

- **Pesquisa de clima:** Nesta aba, disponibilizamos os questionários para as pesquisas de clima, incluindo tanto as pesquisas de acompanhamento quanto a pesquisa final válida para premiação. As pesquisas de pulso serão realizadas trimestralmente, enquanto a pesquisa de clima final estará acessível dois meses antes da convenção anual
- **Gaia, a IA:** Nesta aba está disponível o link para a Gaia, a nova IA da BioMundo. Você pode contar com a Gaia para tirar dúvidas sobre gestão de pessoas e sobre o Programa Comunidade Bio+. Ela é uma grande aliada para criar um ambiente de trabalho positivo, sempre pronta para compartilhar boas práticas e apoiar o seu crescimento profissional. Gaia está aqui para fortalecer nosso espírito de comunidade.
- **Ouvidoria:** Esta aba é um canal direto de comunicação entre o colaborador e a franqueadora. Nela ele pode enviar mensagens ou requerimentos, garantindo que suas dúvidas, sugestões ou preocupações sejam ouvidas e tratadas com a devida atenção.
- **Hall da Excelência:** Nesta aba, você encontrará uma lista das franquias que conquistaram o pódio na gestão de pessoas, além das vencedoras das cinco subcategorias, organizadas por ano. Aqui, celebramos as melhores práticas e os destaques no desenvolvimento humano em nossa rede.

- **Mural:** O mural é a página inicial do nosso site e destaca as fotos das franquias vencedoras do pódio do Programa Comunidade Bio+, bem como das subcategorias. Além disso, franquias que enviarem imagens de suas campanhas de endomarketing também terão seu espaço nesta página, promovendo suas iniciativas e celebrando seu engajamento.
- **Dados Pessoais:** Esta aba serve para coletar informações básicas e de contato dos usuários, como nome completo, CPF, e e-mail, além de identificar a franquia que eles gerenciam ou possuem. Esses dados ajudam na personalização da experiência no site, autenticação de usuários autorizados e na comunicação direta entre a franqueadora e os usuários.
- **Requerimentos e cadastros:** Esta aba tem a finalidade de facilitar a gestão de funcionários pelas franquias. Nela, gestores e franqueados podem enviar solicitações para o RH, como requerimentos de novo cadastro para casos de contratação, onde pedem a criação de login e senha, e cancelamento de cadastro em casos de demissão. Em resposta, o RH fornece as credenciais solicitadas ou confirma que o cancelamento foi efetuado. Além disso, o franqueado pode cadastrar e atualizar informações dos funcionários, como em casos de promoção, usando as credenciais solicitadas, essas informações ficam visíveis para o colaborador na sua interface do site. Nessa aba o gestor também consegue visualizar todos os cadastros da sua franquia.
- **Gaia, a IA:** Nesta aba está disponível o link para a Gaia, a nova IA da BioMundo. Você pode contar com a Gaia para tirar dúvidas sobre gestão de pessoas e sobre o Programa Comunidade Bio+. Ela é uma grande aliada para criar um ambiente de trabalho positivo, sempre pronta para compartilhar boas práticas e apoiar o seu crescimento profissional. Gaia está aqui para fortalecer nosso espírito de comunidade.

- **Monitoramento de Clima Organizacional:** Esta aba é destinada a apresentar resultados parciais de pesquisas de pulso, que são menores e exibem apenas porcentagens e gráficos. Essas informações, apresentadas de forma aproximada, permitem que os franqueados monitorem o progresso em determinados indicadores e identifiquem áreas de melhoria.
- **Franquia Engajada:** Esta aba serve para monitorar e incentivar o engajamento das franquias nas campanhas de endomarketing promovidas pela Franqueadora . Nessa seção, os franqueados podem mostrar que aderiram às campanhas do mês enviando fotos que mostram a participação de sua franquia. Isso ajuda a franqueadora a identificar quais franquias estão ativamente envolvidas, permitindo o reconhecimento dessas iniciativas.
- **Hall da Excelência:** Nesta aba, você encontrará uma lista das franquias que conquistaram o pódio na gestão de pessoas, além das vencedoras das cinco subcategorias, organizadas por ano. Aqui, celebramos as melhores práticas e os destaques no desenvolvimento humano em nossa rede.
- **Manuais da Comunidade Bio+:** Esta aba oferece acesso a documentos importantes, como o Manual de Gestão de Pessoas (Manual do Franqueado Bio+) e o Manual de Diretrizes Éticas e Valores da BioMundo. Esses manuais servem como uma referência centralizada para guiar os franqueados em práticas de gestão e alinhar todos os colaboradores com os valores e diretrizes éticas.

Modelo de premiação do Programa Comunidade Bio+

Todas as franquias que obtiverem a pontuação mínima de 70 pontos serão gratificadas com o selo do programa enquadrado. O pódio é composto pelas 3 franquias com maior pontuação. Em caso de empate, serão observados os seguintes critérios:

1. Maior pontuação geral na Pesquisa de Clima
2. Melhor resultado nos indicadores individuais da pesquisa de clima, considerando os de maiores pesos primeiro
3. Menor índice de rotatividade

Além do pódio principal, o programa de premiação inclui subcategorias para reconhecer as franquias com o melhor desempenho em indicadores específicos, incluindo:

- Prêmio Espírito de Equipe: Franquia com melhor avaliação em Coesão entre Colegas
- Prêmio Talento Valorizado: Franquia com melhor avaliação em Reconhecimento
- Prêmio Gestão Transformadora: Franquia com melhor avaliação em Estilo de Gerenciamento
- Prêmio Comunicação de Ouro: Franquia com melhor avaliação em Comunicação
- Prêmio Raiz Forte: Franquia com menor índice de Rotatividade

Em caso de empate, será considerada vencedora da subcategoria a franquia com melhor pontuação geral na pesquisa de clima.

Exemplos de práticas de reconhecimento para aplicar na sua franquia

Reconhecer seus funcionários é fundamental para manter a equipe motivada, engajada e produtiva. Aqui estão alguns exemplos de práticas de reconhecimento que podem te inspirar!

1. Reconhecimento Verbal e Público

- Faça elogios sinceros durante reuniões ou no início/fechamento dos turnos.
- Crie um “mural do reconhecimento” na área de descanso ou na loja, destacando conquistas e comportamentos positivos.

2. Premiações Mensais

- Escolha “Funcionário do Mês” ou “Funcionário Bio+” baseado em critérios como qualidade no atendimento, pontualidade e proatividade.
- Ofereça um certificado, uma pequena bonificação financeira, um produto da loja ou um vale-compras para funcionários destaque.

3. Cartões ou Mensagens de Agradecimento

- Escreva bilhetes ou cartões à mão, agradecendo esforços específicos (Exemplo: “Obrigado por ajudar no estoque ontem!”).
- Envie mensagens de reconhecimento em grupos de WhatsApp da equipe.

4. Pequenos Presentes

25

- Dê um snack saudável, um chá especial ou outro produto da loja como mimo em datas importantes ou por uma meta batida.
- No aniversário do colaborador, ofereça um presente personalizado relacionado ao universo natural/saudável.

5. Reconhecimento por Parte dos Clientes

- Compartilhe avaliações positivas dos clientes com toda a equipe.
- Estimule os clientes a preencherem um “livro de elogios” ou avaliar o atendimento para destacar atendimentos de excelência.

6. Oportunidades de Aprendizado

- Ofereça participação em workshops, treinamentos ou eventos da área de produtos naturais como recompensa.
- Permita que o funcionário reconhecido escolha um curso ou treinamento de seu interesse.

7. Almoços ou Coffee Breaks Especiais

- Promova um café da manhã saudável na loja comemorando boas vendas ou metas alcançadas.
- Realize pequenos eventos celebrando os bons resultados do time.

8. Prêmios em Equipe

- Reconheça conquistas coletivas, promovendo um clima colaborativo.
- Ofereça desafios mensais para incentivar o trabalho em grupo.

Dicas adicionais: O reconhecimento precisa ser genuíno e específico, mostrando ao colaborador que você valoriza atitudes concretas. Combine diferentes práticas para manter o reconhecimento variado e interessante. Ouça sugestões da própria equipe sobre como gostariam de ser reconhecidos.

Considerações Finais

Ao investir em uma gestão de pessoas eficaz e seguir as orientações deste manual, sua franquia estará mais preparada para alcançar altos níveis de desempenho, engajamento e satisfação, tanto da equipe quanto dos clientes. Uma equipe motivada e bem direcionada impacta diretamente na qualidade do atendimento, fortalece a fidelização dos consumidores e contribui para a construção de uma imagem sólida e positiva da marca.

Promover o desenvolvimento contínuo dos colaboradores, reconhecer conquistas e cultivar um ambiente saudável são ações que criam as bases para o crescimento sustentável do negócio. Dessa forma, sua franquia não apenas se destaca no mercado, mas também se torna uma referência em excelência operacional e bem-estar dentro da rede BioMundo.

É esse o propósito da Comunidade Bio+, uma iniciativa voltada à excelência na gestão de pessoas. O programa tem como missão acompanhar e avaliar periodicamente as práticas 12 adotadas pelas franquias, apoiando franqueados e equipes nos desafios da liderança, do engajamento, do desenvolvimento profissional e da construção de um clima organizacional positivo.

Cuidar de pessoas é um dos pilares da nossa cadeia de valor. Por meio da Comunidade Bio+, incentivamos o aperfeiçoamento constante dos nossos gestores e colaboradores, estabelecendo padrões de desempenho em gestão de pessoas e promovendo a troca de experiências e boas práticas entre as unidades.

A participação ativa de todos é fundamental para fortalecer e padronizar nosso ambiente organizacional. Juntos, garantimos uma cultura de cuidado, excelência e consistência, do atendimento interno à experiência do cliente final.

Lembre-se: o sucesso de qualquer franquia depende fundamentalmente das pessoas que a compõem. Invista nelas e colha resultados duradouros!

