Em parceria com a Design For People, a seguradora aplicou o workshop prático que elevou de 4,2 para 8,2 a nota de potencial criativo das equipes, servindo de base para a criação de uma nova esteira gamificada de cursos obrigatórios

Em um movimento para conectar a área de Desenvolvimento Humano Organizacional (DHO) à estratégia de negócio, a Seguros Unimed reestruturou sua estratégia de aprendizagem corporativa, após identificar que 60% dos conteúdos tradicionais não eram aplicados na rotina prática. A partir de um diagnóstico interno, a seguradora redefiniu seu formato de capacitação para focar em 80% de vivência prática e 20% de teoria. Dentro dessa nova diretriz, a companhia contou com o apoio da Design for People para trabalhar na equipe a criatividade na prática —, gerando um aumento médio de 97,5% na percepção do potencial criativo das equipes, saltando de uma nota 4,2 para 8,2 nas avaliações. Esse incentivo à inovação destravou a ideação de soluções internas pelos próprios colaboradores, servindo de base para a criação da nova esteira 100% gamificada de cursos obrigatórios da seguradora, lançada neste mês de agosto, e também, como base metodológica para desafios em suas áreas.

Para destravar esses desafios, deixar a postura reativa e viabilizar a nova estratégia na prática, a empresa contou com a parceria da Design for People. O laboratório de design organizacional foi responsável por criar e aplicar a experiência "confiança criativa", desenvolvido de forma exclusiva para a companhia. Inserida no novo contexto da seguradora, a DFP desenhou uma experiência de aprendizagem visual, ágil e colaborativa, que funcionou como uma esteira de design organizacional dividida em 80% de vivência prática e 20% de conteúdo teórico.

Na prática, a dinâmica conectou profissionais de áreas distintas — como compras, sinistros e enfermaria — para desmistificar a inovação, trabalhando a "confiança criativa" sob a premissa de que a criatividade é um músculo que pode ser exercitado por qualquer pessoa. Para tirar o conceito do papel, a consultoria provocou os grupos a usarem ferramentas de investigação e ideação para resolver um gargalo real da rotina da seguradora: como melhorar a experiência dos treinamentos obrigatórios.

"O treinamento desconstruiu a ideia de que o levantamento de necessidades depende apenas de formulários e questionários tradicionais. A jornada prática desenhada pela Design For People nos ajudou a utilizar técnicas de investigação de forma colaborativa, garantindo que a criatividade se tornasse um método replicável e não apenas uma ideia abstrata", explica **Nayara Pereira,especialista de aprendizagem e desenvolvimento da Seguros Unimed**.

Para **Renata Correa, cofundadora da Design For People**, a força da dinâmica está, justamente, no exercício da construção conjunta. "Acreditamos na criatividade como uma experiência coletiva, em que ninguém tem a obrigação de ter uma ideia genial sozinho. Uma solução para resolver um problema real ganha potência quando nasce dessa troca, especialmente entre áreas diversas. A inovação não é uma única área da empresa, é uma competência disponível desde a operação à grande liderança", destaca a executiva.

Para entender a raiz do problema, os participantes foram a campo e entrevistaram os próprios colegas de trabalho. A escuta ativa revelou que as capacitações obrigatórias eram encaradas como burocráticas, entediantes e difíceis de acessar. A partir dessas descobertas e das metodologias de ideação aplicadas no workshop, os participantes cocriaram os protótipos que deram origem ao novo formato do programa — solução que viabilizou a esteira 100% gamificada adotada pela seguradora neste mês.

Essa dinâmica serviu como engrenagem dentro da nova estratégia de DHO da Seguros Unimed, conectando o desenvolvimento de pessoas diretamente aos objetivos do negócio. A reformulação completa da área conduzida pela seguradora rendeu inclusive o reconhecimento do mercado, vencendo o Prêmio ABTD 2026 com a maior pontuação da região Sudeste e destaque nacional no Congresso Brasileiro de Treinamento e Desenvolvimento (CBTD).

Fonte: Oliver Press, em 16.09.2026