

PRÊMIO SER HUMANO 2024 - ABRH-SP

COMO DESENVOLVER UM TRABALHO DE REFERÊNCIA
NA IMPLEMENTAÇÃO DA ÁREA DE GESTÃO DE PESSOAS

ESCRITO POR: ANA NASQUEWITZ

EMPRESA: HEXAGON

(DIVISÃO SIG: SEGURANÇA, INFRAESTRUTURA E GEOTECNOLOGIAS)

ÍNDICE

SINOPSE	Página 3
INTRODUÇÃO	Página 4
DESENVOLVIMENTO	Página 6
ORÇAMENTO	Página 12
PRINCIPAIS RESULTADOS	Página 15
AVALIAÇÃO	Página 16
APLICABILIDADE	Página 17
SUSTENTABILIDADE	Página 17
CONCLUSÃO	Página 18
APRESENTAÇÃO DA EMPRESA	Página 20
BIBLIOGRAFIA	Página 21
ANEXOS	Página 21

SINOPSE

Assumir o desafio de criar uma área de gestão de pessoas, com foco em diretrizes globais de ESG, contratação e desenvolvimento de carreira de minorias e criação de espaços seguros para os times, foi uma tarefa tão desafiadora quanto motivadora.

Em 2021, a divisão de Segurança, Infraestrutura e Geotecnologias da Hexagon entendeu que este era o momento da divisão na América Latina, e assumi esta posição. Nossa sede fica em São Paulo (capital) e hoje temos 120 funcionários, atuando em toda a região.

Além de melhorarmos os índices referentes a minorias (exemplos: aumento de 300% do número de mulheres no time, de 200% na contratação de pessoas 50+ e início da contratação de pessoas 60+), deixamos clara a importância das atividades da área de gestão de pessoas na região. Obter resultados tão desafiadores para o contexto de atuação, sendo reconhecida por instituições renomadas e pelo LinkedIn neste período, foi o que me motivou a inscrever nosso projeto nesta categoria do prêmio.

Aplico diariamente e diretamente ações com foco em fazer a diferença – para o bem – na vida das pessoas da empresa, tarefa que tem sido não só bem executada como também tem trazido bons frutos para todos os colaboradores. Atualmente sou Gerente de Recursos Humanos para a região da América Latina, e estou à disposição para quaisquer dúvidas e conversas através do e-mail ana.nasquewitz@hexagon.com.

INTRODUÇÃO

Em 1980 foi criada a Sisgraph, uma empresa nacional que prestava serviços de consultoria, implementação e treinamento para diversas tecnologias nas áreas de software, sistemas de informações geográficas, engenharia, processos e gerenciamento de informações, dentre outras áreas, inicialmente em São Paulo e depois expandindo para todo o Brasil e para os países da América Latina. Em 2011, a Sisgraph teve 100% das suas ações adquiridas pelo grupo sueco Hexagon.

Com a aquisição dos negócios em São Paulo pela Hexagon, o grupo entendeu a necessidade de se criar a área de gestão de pessoas, sob o gerenciamento de uma pessoa, para implementar processos, desenvolver boas práticas e implementar as ações necessárias para o cumprimento das metas de ESG da empresa. É válido ressaltar que, por uma decisão da própria companhia em não se contratar mais pessoas para o departamento, desde 2021 até hoje o departamento de Recursos Humanos segue tendo apenas uma única pessoa, fato que também me motivou a escrever este trabalho.

Criar e desenvolver o projeto de diversidade e inclusão, com foco na contratação, no engajamento e no desenvolvimento de mulheres e outras minorias, foi um projeto muito inspirador e satisfatório.

Infelizmente em 2024 ainda vemos muitas discrepâncias no mercado de trabalho, quando comparamos por exemplo a remuneração oferecida para homens e mulheres no Brasil. Estes dados reforçam a importância de olharmos com atenção para as metas de ESG e motivaram o desenvolvimento deste projeto na empresa, e a apresentação dos resultados dele aqui para a ABRH-SP.

Parte do que foi desenvolvido pode parecer simples inicialmente, mas ao analisarmos o contexto da região e o fato de a empresa ter sido por muito tempo uma empresa familiar, sem gestão de pessoas, vemos que mesmo o simples na essência pode ser complexo na execução e na transformação em realidade – especialmente quando desde o início o projeto é desenvolvido por apenas uma pessoa na área, cuidando e sendo responsável por todos os subsistemas (recrutamento e seleção, treinamento e desenvolvimento, mentoria, aconselhamento, planejamento de carreira, cargos e salários, etc.).

Um dos principais desafios iniciais era o de construir uma relação de confiança com o time, apresentando a todos a ideia de uma profissional de Recursos Humanos que de fato atuasse na parte humana dos recursos. Além disso, a empresa tinha o objetivo de contratar mais mulheres (uma das metas globais de ESG é ter pelo menos 30% de mulheres em cargos de liderança até 2025) e de ser uma empresa mais diversa.

Para ilustrar a magnitude do desafio, até 2024 nunca havia existido na história da empresa uma mulher que ocupasse uma posição gerencial – nos 40 anos que a empresa completa este ano, sempre quem ocupou posições gerenciais, de diretoria ou presidência foram homens. Apenas em 2024, graças às ações descritas neste projeto, uma mulher chegou à posição de gerente na empresa, via promoção de cargo (o cargo anterior era coordenadora) – e eu tenho a honra de dizer que sou esta mulher, que reconhece a importância do feito em si para mim e para todas as outras pessoas de grupos minoritários que trabalham conosco, que com este feito vislumbraram uma oportunidade futura de isto ser possível de acontecer com elas também (“Obrigada por abrir o caminho e mostrar que podemos” foi uma das frases de agradecimento que recebi, quando a minha promoção foi comunicada ao time da empresa).

DESENVOLVIMENTO

O trabalho começou com dois focos principais: estabelecer um canal de comunicação seguro entre a empresa e todas as pessoas colaboradoras e aumentar a diversidade e o número de mulheres no time, nas três áreas (técnica, comercial e administrativa).

O trabalho do time é realizado de maneira híbrida, flexibilizado e personalizado de acordo com as demandas de cada área/ departamento. Neste modelo híbrido e flexível, como cada pessoa está no escritório em um dia diferente, definimos que para sedimentar a ideia do RH entre todos, eu iria presencialmente ao menos quatro dias da semana: para atender *in loco* possíveis demandas que surgissem, realizar reuniões presenciais para abordar temas mais sensíveis e para gerar engajamento, união e presença com o time.

Para aumentar o número de mulheres na empresa, inicialmente aumentamos o número de mulheres em todas as etapas do processo seletivo, além de escrever as publicações das vagas de maneira inclusiva (seguindo assim durante todas as etapas do processo). Também foi feito um trabalho de conscientização com a alta gestão da empresa, reforçando que qualquer posição na empresa poderia ser ocupada por uma mulher, ainda que isso nunca tivesse acontecido antes, tema que foi reforçado com todos os níveis de gestão. Com isso, ao ter mulheres nos processos, elas puderam ser vistas, suas competências reconhecidas e, assim, muitas delas foram contratadas e seguem até hoje no time. Ao menos três que entraram como estagiárias foram efetivadas; outras que entraram após este projeto já foram promovidas e reconhecidas pela empresa. Fomos de 7 mulheres em 2021 para 24 em junho/2023 – nosso número atual é de 21 mulheres.

Quando tivemos a primeira funcionária em retorno de licença maternidade, a empresa propôs que ela retornasse em modalidade totalmente remota de trabalho, pelo menos enquanto ainda estivesse amamentando.

Próximo de quando atingimos a marca de 20 mulheres no time, criamos o grupo de *networking* de mulheres, com base física em São Paulo mas com atuação de maneira remota para as demais localidades do país, com mulheres presentes (Campinas e Salvador). Neste grupo incentivamos que todas se apresentassem e contassem suas histórias e trajetórias, em uma reunião inicial com mais de 3 horas de duração. Todas podem sugerir pautas e temas para abordagem, e começamos um Clube do Livro, com 3 leituras diferentes (O poder dos quietos: como os tímidos e introvertidos podem mudar um mundo que não para de falar, Faça acontecer e O momento de voar: como o empoderamento feminino muda o mundo), além das trocas constantes por mensagens e encontros (virtuais e presenciais).

Em 08 de março de 2023, no Dia Internacional da Mulher, foi lançado globalmente e oficialmente o programa de *networking* de mulheres da divisão SIG da Hexagon, chamado de *Femme Like You (FLY)*, uma rede projetada para promover a equidade e a diversidade e criar eventos onde os funcionários (temos também líderes homens no grupo) possam discutir desafios, apresentar ideias e compartilhar as melhores práticas para construir locais de trabalho mais inclusivos, amplificando iniciativas e as vozes de todas as participantes. Este programa conta com iniciativas regionais e globais, como rodas de conversas com mulheres que já ocupam posições *C-levels* no grupo, mentorias em grupos e encontros presenciais em diversos países.

Dentro do foco de ESG também foram tomadas algumas iniciativas:

- Governança: criação e divulgação de canais de denúncia, transparência de dados divulgados interna e externamente, auditorias externas, treinamento de todos os colaboradores no nosso Código de Conduta e Ética Empresarial;
- Ações educacionais e sociais: doação de materiais de higiene e alimentos para instituições que amparam minorias (como a Casa de David) e em situações pontuais (como a campanha de arrecadação de doações para as vítimas das enchentes no Rio Grande do Sul em maio/ 2024), campanhas de promoção de saúde com envio de e-mails temáticos e atividades no escritório, como campanhas de vacinação;
- Ações ambientais: redução do uso de plástico, adoção do uso de copos de papel, coleta seletiva de lixo, projeto arquitetônico que otimiza o uso da iluminação natural, modelo de trabalho híbrido deixando pessoas mais dias em casa.

No desenvolvimento de atividades e ações de DE&I, implementamos os itens a seguir:

- Inclusão das minorias nos processos seletivos, estimulando as candidaturas;
- Combate ao etarismo (com a contratação de pessoas 40+, 50+, 60+);
- Contratação de mães de recém-nascidos, com suporte e incentivo à amamentação;
- Contratação da população LGBTQIAP+;
- Contratação de pessoas neurodivergentes;
- Contratação de pessoas de diferentes raças;
- Contratação de mulheres para todas as áreas (comercial, técnica e administrativa).

Para criação de uma cultura de fato inclusiva, conscientização do time, engajamento e desenvolvimento de carreira, foram desenvolvidas as seguintes atividades:

- Criação do “*Morning Talks with Ana*”, uma atividade quinzenal, com a duração de 30 minutos, estimulando conversas e debates sobre temas não-relacionados ao trabalho, previamente escolhidos e votados por todas as pessoas;
- Elaboração e lançamento de uma *newsletter* interna, trazendo temas como pessoas que foram promovidas, contratadas, pessoas com mais tempo de empresas compartilhando experiências e agradecimentos, sugestões de cursos etc.;
- Implantação do PDI (programa de desenvolvimento individual);
- Criação de trilhas de conhecimentos para desenvolvimento dos profissionais, utilizando como base os cursos nas plataformas contratadas;
- Elaboração de ações voltadas à conscientização do tema saúde mental, como rodas de conversa e palestras, reforçando a importância do tema na prevenção de *burnout* e os recursos disponíveis no plano de saúde (como psicólogos e psiquiatras);
- Participação na criação e condução do grupo global de desenvolvimento de carreiras para mulheres (*FLY*), contribuindo com ações de desenvolvimento e apresentando as diferenças culturais, sociais e econômicas dos países da América Latina;
- Criação de um programa de acolhimento a mães que voltam de licença-maternidade, permitindo o trabalho totalmente remoto durante a amamentação;
- Flexibilização do sistema híbrido, para atender às diferentes necessidades do time;
- Implementação do Vale-Alimentação;

- Redução do desconto aplicado para o Vale-Refeição, de 20% do salário (limitado a R\$ 140,00) para R\$ 0,50 mensais;
- Implementação do Wellhub (na época, chamado de Gympass), focando no bem-estar tanto físico (pelas parcerias com academias e afins) quanto emocional e mental (pelas parcerias com terapias on-line, aplicativos de meditação e outros);
- Participação nos comitês internacionais, trazendo as questões de minorias na América Latina, sobre os temas: treinamento e desenvolvimento, prêmios e reconhecimento, remuneração (programas de mérito e pesquisas de mercado), pesquisas de engajamento e clima organizacional, planos de sucessão e programa de mentoria;
- Estabelecimento da função de RH como um parceiro estratégico de negócios, confiável e verdadeiro para a liderança (gestores, diretoria e presidência), também se tornando um representante de atendimento ao cliente interno valioso para a base de funcionários da divisão;
- Criação de um ambiente de trabalho em que os funcionários estejam entusiasmados com seus trabalhos e com a empresa, através de várias atividades online e presenciais;
- Criação e aplicação de treinamentos e de mentoria para os times;
- Criação, desenvolvimento e aplicação do plano de cargos e salários, com alinhamento de funções de acordo com a legislação e as nossas atividades;
- Criação do programa de reconhecimento pelos anos trabalhados na empresa, com um momento de reconhecimento e valorização conduzido pelo presidente da operação em cada final de ano;

- Elaboração dos critérios para aplicação do plano de carreira, com o planejamento estratégico do crescimento de cada pessoa, a fim de desenvolver e reter talentos, considerando tanto as metas e objetivos individuais quanto as da empresa;
- Lançamento de uma plataforma de reconhecimento de indivíduos e grupos em suas equipes e em diferentes departamentos da organização (*High Five*). A ideia da plataforma é reconhecer e celebrar as contribuições diárias, o excelente desempenho e os aniversários de serviço de seus colegas, e com o lançamento reforçamos a importância do reconhecimento como uma ferramenta poderosa que eleva o moral e reforça o excelente desempenho;
- Criação de um programa piloto interno de *mentoring & counseling*, com foco em desenvolvimento de carreira e autodesenvolvimento;
- Desenvolvimento de uma estratégia de atração de talentos via *LinkedIn*;
- Redução do *turnover* da empresa entre os grupos minoritários;
- Treinamento de todos os colaboradores em diversidade e inclusão, tanto nos conceitos básicos quanto em como desenvolver comportamentos inclusivos e aplicar a política antiassédios;
- Realização de rodas de conversa com profissionais de diferentes idades, grupos, culturas e níveis hierárquicos, com o objetivo de reforçar a importância de cada pessoa ter uma conduta inclusiva com os grupos minoritários, ser consciente sobre os vieses inconscientes, respeitar a diferença entre outras pessoas e seguir na mudança da cultura antiga da empresa (quando ainda era uma empresa familiar) para a cultura global da Hexagon.

ORÇAMENTO

Os únicos recursos financeiros utilizados para as ações de ESG descritas neste documento foram aqueles utilizados nas ações realizadas em virtude da celebração do Dia Internacional da Mulher. Resumidamente, foram gastos R\$ 510,00 em 2021, R\$ 1.860,00 em 2022, R\$ 1.300,00 em 2023 e R\$ 1.050,00 em 2024.

Nas ações iniciais (2021 e 2022) tivemos um time de quatro pessoas envolvidas na execução (uma pessoa da área de gestão de pessoas e três pessoas da área de marketing), e nas ações de 2023 e 2024 tivemos duas pessoas envolvidas. Abaixo seguem os detalhes das ações e valores investidos:

1. Ação Dia das Mulheres 2021:

- Criação de campanha, junto ao departamento de marketing, com o objetivo de conscientizar diferenças salariais de mercado e de mostrar mulheres ocupando diversas posições no ambiente de trabalho, com envio de frases e imagens diferentes por quatro dias e envio de um e-mail informativo, enviado no quinto dia e assinado pelo presidente, com dados para essa conscientização e informações sobre o que a empresa faz para mudar esse cenário. Esta campanha foi enviada para todos os colaboradores da divisão, residentes na América Latina;

- Criação de um cartão-presente, com o conceito de “você define suas escolhas” – ao invés de darmos flores, chocolates ou qualquer outro presente, demos um cartão-presente com um crédito de R\$ 30,00 para cada colaboradora, e cada uma utilizou-o como preferiu;

- Valor total da ação, que envolveu também outros departamentos e as prestadoras de serviço do escritório, funcionárias de empresas terceiras: R\$ 510,00.

2. Ação Dia das Mulheres 2022:

- Criação de uma *newsletter* especial (também enviada para todos os colaboradores da divisão, residentes na América Latina), com uma série de conteúdos que valorizam as mulheres e auxiliam no crescimento e desenvolvimento delas: perfis no LinkedIn, séries, filmes, empresas e também uma *playlist* exclusiva, com músicas de vozes femininas de várias nacionalidades diferentes;

- Lançamento da campanha *GRL PWR* (sigla comumente usada para abreviar a expressão *Girl Power*), com a criação de uma camiseta branca com essas letras nas cores da empresa, e entrega de uma camiseta para cada mulher da divisão;

- Entrega de um cartão-presente, seguindo o mesmo critério do ano anterior, mas aumentando o valor e com um crédito de R\$ 50,00 para cada colaboradora;

- Valor total da ação (camiseta + cartão-presente), aplicada também para as prestadoras de serviço do escritório, funcionárias de empresas terceiras: R\$ 1.860,00.

3. Ação Dia das Mulheres 2023:

- Lançamento do programa global *Femme Like You (FLY)*, já descrito neste projeto;

- Entrega de um cartão-presente, seguindo o mesmo critério dos anos anteriores, mantendo o valor do crédito de R\$ 50,00 para cada colaboradora;

- Valor total da ação, aplicada também para as prestadoras de serviço do escritório, funcionárias de empresas terceiras: R\$ 1.300,00.

4. Ação Dia das Mulheres 2024:

- Criação de uma campanha de reconhecimento na plataforma *High Five*, incentivando o uso da plataforma para que todos pudessem reconhecer as colegas que fazem a diferença em seus trabalhos;
- Entrega de um cartão-presente, seguindo o mesmo critério dos anos anteriores, mantendo o valor do crédito de R\$ 50,00 para cada colaboradora;
- Valor total da ação, aplicada também para as prestadoras de serviço do escritório, funcionárias de empresas terceiras: R\$ 1.050,00.

PRINCIPAIS RESULTADOS

- Aumento de 243% do número de mulheres no time;
- Aumento de 200% na quantidade de profissionais 60+;
- Redução do *turnover* da divisão;
- Redução de 50% no número de desligamentos voluntários, no período de 2021 a 2023;
- Contratação de mulheres neurodivergentes;
- Contratação de 5 mulheres com filhos pequenos (algo inédito até então), e promoção de 3 destas mulheres (uma no retorno da licença-maternidade);
- Transformação cultural, com ambiente saudável e seguro para todas as minorias;
- Conscientização sobre vieses nos processos seletivos e na avaliação dos profissionais;
- Combate ao etarismo com a contratação de pessoas 40+, 50+ e 60+;
- Acolhimento dos colaboradores LGBTQIA+;
- Criação de um canal seguro de comunicação entre os colaboradores e a empresa;
- Transformação real na vida dos colaboradores, especialmente na das mulheres;
- Reconhecimento profissional, sendo eleita em 2023 como a 5ª profissional de RH mais influente do Brasil na categoria *Changemakers* (pessoas que fazem a diferença em seu ambiente de trabalho, sendo funcionárias de uma única empresa específica) no prêmio *HR Influencers 2023* da GOintegro | Edenred;

- Reconhecimento profissional, sendo premiada pela Hexagon em dezembro/ 2023 com uma viagem à sede americana da empresa (em *Huntsville, Alabama*) com duração de uma semana, para atividades presenciais com pares e superiores (diretoria e vice-presidência de RH, além de outras diretorias e vice-presidências de outros setores e do presidente global da divisão) e recebimento de prêmios, encontros com o grupo global *FLY* mencionado aqui anteriormente, vivências culturais e estreitamento de laços com a gestão direta (diretora de Recursos Humanos) para a região das Américas e com demais pessoas da empresa;
- Reconhecimento profissional, sendo reconhecida em 2024 como *Top Human Resources (HR) Voice* pelo LinkedIn.

AVALIAÇÃO

Como metodologia, utilizamos a análise numérica de dados estatísticos, comparando o início e o fim do período analisado (de 2021 a 2024), e a análise do impacto observado na organização e nas pessoas que fazem parte dela.

APLICABILIDADE

A metodologia deste trabalho pode ser aplicada em qualquer outra empresa, desde que esta esteja disposta a fazer as alterações necessárias para que a metodologia seja utilizada e validada, e os resultados sejam observados dentro do contexto.

SUSTENTABILIDADE

A sustentabilidade é uma alta prioridade para a Hexagon, sendo parte integrante de nossa estratégia e de como conduzimos os negócios. Com foco proativo nestas questões, a Hexagon pode ajudar a resolver alguns dos desafios mais prementes de nosso tempo relacionados a direitos humanos, segurança e meio ambiente.

Ter um perfil de sustentabilidade mais forte também nos ajudará a reter e a conquistar novos negócios, atrair e reter os melhores funcionários, e proteger e obter investimentos de longo prazo. E no que diz respeito às pessoas, a empresa assumiu os seguintes compromissos: garantir um ambiente de saúde e segurança para os funcionários, criar uma cultura inclusiva com uma força de trabalho diversificada, desencorajar estruturas discriminatórias em qualquer lugar da organização e promover atividades de apoio que atraem e recrutam os melhores e mais talentosos profissionais.

As metas ESG da Hexagon também incluem se tornar neutra em carbono nos escopos 1 e 2 até 2030, e neutra em carbono no escopo 3 até 2050; realizar auditorias de sustentabilidade em 100% de nossos fornecedores diretos, em áreas de risco, até 2023, e ter pelo menos 30% de nossos cargos de liderança ocupados por mulheres até 2025.

CONCLUSÃO

Mudar a cultura de uma empresa pode ser muito desafiador. No contexto apresentado neste trabalho, saindo da cultura de uma empresa pequena tradicional e familiar para a cultura de uma empresa multinacional europeia, percebemos que a mudança real da cultura empresarial é algo que demanda tempo e trabalho conjunto entre as diferentes pessoas e áreas, além de demandar da pessoa responsável pelo departamento de Recursos Humanos *soft skills* fundamentais para a longevidade do projeto, como resiliência, persistência, empatia, comunicação assertiva e visão estratégica.

Ter promovido – e seguir promovendo – rodas de conversa entre pessoas de diferentes setores e gerações, com cargos desde o vice-presidente até o estagiário (passando por todos os cargos entre eles), tem sido fundamental para a sedimentação da mudança da cultura, onde todas as pessoas que trabalham na empresa sentem-se seguras em um ambiente de trabalho saudável, podendo desenvolver suas atividades sem medo de sofrerem alguma represália, discriminação, assédio ou preconceito, por exemplo.

A implementação da cultura inclusiva fortaleceu nossa marca empregadora, tanto com quem já é colaborador quanto para quem ainda não é, graças às ações desenvolvidas no *LinkedIn* e durante os processos seletivos, aumentando o interesse das pessoas candidatas pelas novas vagas e mantendo as pessoas contratadas por mais tempo na empresa, com a possibilidade de desenvolverem sua carreira dentro da companhia.

Com um orçamento baixo (total gasto: R\$ 4.720,00 em 4 anos de projeto), conclui-se que a importância de ter um foco real e constante na implementação das ações demandadas pela matriz, alinhadas com a nossa realidade regional na América Latina,

foi fundamental para a realização das ações descritas neste trabalho, onde o maior investimento feito foi a utilização do capital humano envolvido.

Quando este trabalho foi iniciado em 2021, de acordo com uma pesquisa interna mais de 60% dos colaboradores não sabiam quais eram as funções de uma profissional de Recursos Humanos, como esta profissional poderia contribuir com as trajetórias deles dentro da empresa, e qual era a importância dos princípios de Diversidade, Equidade e Inclusão no ambiente de trabalho. Além disso, a matriz não sabia quais eram as principais questões relativas à realidade na América Latina, o que causava frustração em todos os envolvidos na implementação de alguns projetos. E agora, pouco mais de três anos depois, não só a conscientização sobre os temas citados neste trabalho chegou a todas as pessoas que trabalham na divisão na região da América Latina (tanto pelos cursos e treinamentos quanto pelas rodas de conversa) e nos níveis de direção e vice-presidência de Recursos Humanos no exterior, como também o trabalho da área de Recursos Humanos foi compreendido, valorizado, reconhecido e premiado.

Avaliando tudo que foi executado na companhia ao longo deste período, conforme apresentado neste trabalho, conclui-se que este é um trabalho de referência, valorizado globalmente e reconhecido nacional e internacionalmente. É muito gratificante avaliar tudo que foi estruturado neste período, todas as ações implementadas, e ver como isso gerou tanto retorno financeiro para a empresa (por exemplo aumentando o índice de retenção e diminuindo o turnover) quanto o aumento da satisfação dos colaboradores em fazerem parte dos times, além de termos conquistado um ambiente de trabalho mais saudável e seguro para todas as pessoas.

BREVE APRESENTAÇÃO DA EMPRESA

Com sede em Estocolmo, na Suécia, a Hexagon tem aproximadamente 24.500 funcionários, que trabalham em mais de 50 países, e tem faturamento anual aproximado de 5,4 bilhões de euros. A Hexagon é a líder global em soluções de realidade digital, combinando tecnologias de sensor, de software e autônomas. Nossas soluções deixam nossos clientes livres para aproveitar as crescentes quantidades de dados, colocando-os para trabalhar para aumentar a eficiência, a produtividade, a qualidade e a segurança em aplicações industriais, de fabricação, de infraestrutura, do setor público e de mobilidade.

Nosso objetivo é capacitar nossos clientes com a liberdade de usar os dados no seu potencial máximo — a liberdade de inovar, a liberdade de prosperar, a liberdade de garantir um planeta sustentável para as gerações futuras.

A divisão de Segurança, Infraestrutura & Geotecnologias da Hexagon (onde o trabalho aqui apresentado foi executado) melhora a resiliência e sustentabilidade de serviços e infraestruturas críticos do mundo. Nossas soluções transformam dados complexos sobre pessoas, lugares e ativos em informações e capacidades importantes, para uma melhor e mais rápida tomada de decisões nos setores de segurança pública, serviços de utilidade pública, defesa, transporte e governamental.

Somos líderes globais em soluções em segurança pública, ajudando a proteger um bilhão de pessoas, e com base em nossa longa liderança em despacho assistido por computador, fornecemos uma plataforma de segurança pública para a coleta, o gerenciamento e a análise de dados, bem como para colaboração e resposta.

Capacitamos redes confiáveis de serviços de utilidade pública e comunicações para um bilhão de consumidores, portanto os principais provedores de serviços de eletricidade, gás, telecomunicações e água contam conosco para realizar o planejamento, projeto, manutenção e operações de redes em tempo real.

Apoiamos mais de duas dúzias de departamentos e ministérios de defesa nacionais, porque oferecemos recursos de inteligência de mapeamento e imagens, e capacitamos aplicativos de alto desempenho e em tempo real para comando e controle, planejamento de missão e muito mais.

Auxiliamos serviços governamentais em mais de 100 países, pois nossos recursos de coleta, gerenciamento e análise de dados geoespaciais apoiam a administração de terras e propriedades, o recenseamento, o gerenciamento de recursos naturais, a mobilidade, a sustentabilidade e muito mais.

BIBLIOGRAFIA

Website oficial da empresa: <https://hexagon.com/>

ANEXOS

Este trabalho não possui nenhum anexo.