

CUIDAR 360°

EXCELÊNCIA ORGANIZACIONAL

ÍNDICE

SINOPSE

1. INTRODUÇÃO.....	4
2. DESENVOLVIMENTO	5
3. ORÇAMENTO	9
4. PRINCIPAIS RESULTADOS	10
5. AVALIAÇÃO	13
6. APLICABILIDADE.....	15
7. SUSTENTABILIDADE	16
8. CONCLUSÃO	17
9. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	19
ANEXO I FIGURAS.....	20
ANEXO II GRÁFICOS	24

SINOPSE

O Programa Cuidar 360° surge da necessidade de abordar os crescentes desafios da saúde ocupacional, especialmente nas esferas física e emocional, em uma organização com aproximadamente 2200 colaboradores, localizados em todos os 78 municípios do estado do Espírito Santo.

O programa reúne ações de bem-estar e qualidade de vida, focadas na saúde global dos funcionários, com a finalidade de reduzir doenças ocupacionais, índice de absenteísmo, desconforto no ambiente de trabalho e conflitos.

A iniciativa se concentra em oferecer soluções inovadoras e eficientes para um local de trabalho mais seguro, através de uma gama diversificada de estratégias, que vão desde a disponibilização de ferramentas digitais para avaliações ergonômicas e de fortalecimento da saúde emocional, até a reforma e modernização de ambientes de trabalho.

Desde a sua implementação, sucessos significativos são observados, como a redução de 47% no número de dias de afastamento por problemas de saúde osteomuscular e de 20% nos dias de afastamento por transtornos mentais.

Por meio desta iniciativa, espera-se fortalecer a cultura de saúde e segurança na organização, atrelado ao aumento da produtividade, da satisfação e do engajamento dos colaboradores.

1. INTRODUÇÃO

No cenário dinâmico e desafiador das empresas contemporâneas, o reconhecimento da importância do bem-estar e da qualidade de vida transcende a mera preocupação corporativa, transformando-se em uma abordagem abrangente e compassiva em relação aos colaboradores.

Desde lidar com as implicações da ergonomia até tratar a saúde mental das pessoas, é fundamental a presença de uma visão holística que abranja todos os aspectos da saúde ocupacional, tendo em vista não apenas os ganhos na produtividade, mas também a elevação dos níveis de satisfação, engajamento e resiliência dos funcionários.

Nesse contexto, surge o Cuidar 360°, destacando-se por sua abordagem inovadora e estratégica, que visa atender às necessidades complexas e multifacetadas da força de trabalho atual. A iniciativa incorpora uma variedade de ações, desde avaliações ergonômicas e assistência médica e social até a reforma do ambiente de trabalho e o incentivo à prática de atividade física.

Este estudo busca fornecer uma visão detalhada do Cuidar 360°, analisando como as ações se concretizam em impactos tangíveis na vida dos colaboradores e como esses efeitos se refletem nas equipes e na organização como um todo, apresentando os desafios superados e os resultados alcançados até o momento.

Adicionalmente, o trabalho procura destacar como tal iniciativa pode atuar como um exemplo de boas práticas para outras empresas que buscam promover um ambiente de trabalho mais saudável, seguro e produtivo para os seus funcionários.

2. DESENVOLVIMENTO

A busca pelo bem-estar e qualidade de vida ganhou uma nova dimensão na sociedade e no mercado de trabalho atuais, nos quais as demandas diárias muitas vezes podem sobrecarregar tanto o corpo quanto a mente.

Em meio a esse cenário, o Cuidar 360° surge como uma resposta multifacetada e profundamente enraizada aos desafios contemporâneos da saúde ocupacional, abordando tanto os aspectos físicos quanto mentais de forma integral.

A iniciativa tem como objetivo estabelecer um ambiente de trabalho propício ao cultivo do bem-estar e qualidade de vida em todas as suas faces e, para tal, foram planejadas e desenvolvidas ações de maneira integrada à promoção da atividade física, atenção à saúde mental e criação de um ambiente de trabalho com clima organizacional que possibilite harmonia e equilíbrio.

O desenvolvimento do Cuidar 360° se baseia em sólidas fundamentações teóricas e práticas comprovadas, especialmente a partir da Teoria do Autocuidado, desenvolvida por Dorothea Orem, que destaca a importância de indivíduos assumirem a responsabilidade por sua própria saúde, e dos estudos de Karwowski, que afirma que um ambiente de trabalho seguro e ergonomicamente correto é fundamental para a saúde física e produtividade dos funcionários (2005).

Inspirados por essas perspectivas, busca-se orientar os colaboradores a tomarem medidas ativas em direção ao seu próprio bem-estar, por meio de uma equipe multidisciplinar, com profissionais qualificados e com expertise, que oferece acolhimento e suporte adequado.

A seguir, são apresentadas as ações desenvolvidas e que estão inseridas no contexto do Cuidar 360°, considerando os âmbitos da conscientização e educação, gestão da saúde emocional, incentivo à prática de atividade física e modificações estruturais que favoreceram um aumento nos níveis de engajamento e satisfação dos colaboradores e, conseqüentemente, uma redução no índice de absenteísmo.

a. Conscientização e educação

No que tange à conscientização e educação, são promovidas campanhas educativas, utilizando-se da divulgação de materiais informativos (Figuras 1 e 2) e de palestras *online* com especialistas (Figura 3), visando viabilizar a participação dos colaboradores de todos os locais do Espírito Santo, com o objetivo de conectar saúde e segurança à tecnologia com soluções práticas e inovadoras.

Com essa perspectiva, um guia de auto avaliação de postura ergonômica (Figuras 4 a 15) foi integrado ao sistema de ponto eletrônico, fornecendo aos funcionários orientações baseadas em informações curtas e ilustradas. Essa ferramenta utiliza o *checklist* de Hudson Couto e a metodologia TORTOM, permitindo que os colaboradores avaliem sua própria postura de trabalho e sejam proativos na identificação e correção de problemas ergonômicos. Com base nessas auto avaliações, se torna possível fornecer equipamentos ergonomicamente adequados, personalizados para cada trabalhador.

Além disso, foi criado o Minuto Cuidado (Figuras 16 e 17), uma iniciativa que consiste em vídeos educacionais rápidos e envolventes que fornecem dicas e informações relevantes para o bem-estar dos colaboradores.

Em parceria com a Mental Pro, são ofertados cursos sobre saúde emocional para as lideranças, que têm sido eficazes na quebra de estereótipos e no aumento do engajamento em torno das questões de saúde mental (Goh et al., 2015).

A educação em saúde é uma área-chave do programa. O marco exponencial desse trabalho é a realização de uma semana de bem-estar e qualidade de vida, intitulada Semana Cuidar 360° (Figura 18), que proporciona aos colaboradores o acesso a temas e informações relevantes sobre saúde e segurança e a espaços com parceiros que realizam atividades interativas como cuidados e atenção primária à saúde e sensibilização para adesão à campanhas, como a de doação de sangue e medula óssea, e de solidariedade.

b. Gestão da Saúde Emocional – GSE

A saúde emocional dos colaboradores é uma questão de igual importância para a empresa, especialmente à luz da crescente prevalência de transtornos mentais relacionados ao trabalho (Mental Health Foundation, 2016).

A equipe especializada, composta por médicos do trabalho, psiquiatras e assistentes sociais, fornece um apoio fundamental para os trabalhadores nesse aspecto, atuando em um espaço adaptado e acolhedor para do colaborador (Figuras 19 e 20).

Nessa perspectiva, a iniciativa, intitulada Gestão da Saúde Emocional – GSE, possui foco nos âmbitos individual, no qual são oferecidos e realizados atendimentos psiquiátricos, sociais e psicológicos, além do acompanhamento humanizado das pessoas colaboradoras que apresentam atestados com 10 ou mais dias por motivo CID F e C; e organizacional, que compete à atuação na capacitação de lideranças, por meio de *lives* psicoeducativas, rodas de conversa e ambiências nas unidades,

com dinâmicas motivacionais conduzidas por profissionais parceiros, objetivando a prevenção de conflitos.

Por meio dessa abordagem, consegue-se tratar de maneira efetiva as preocupações de saúde emocional, resultando em uma redução substancial no número de dias de afastamento por transtornos mentais e uma transformação positiva do clima organizacional, reinventando ações e práticas corporativas de cuidado.

Outra ferramenta importante para auxílio no equilíbrio emocional é a iniciativa Gerando Cuidado, que oferece apoio e suporte aos colaboradores durante a gestação ou que estão em processo de adoção. Além do acolhimento feito pela equipe multidisciplinar da empresa, a ação conta com a parceria de uma *start-up* capixaba, que disponibiliza conteúdos físicos e digitais e atenção especializada completa aos funcionários que serão pais ou mães.

Adicionalmente, firmou-se parceria com a plataforma DOC que fornece cuidados médicos remotos de qualidade para os funcionários, independentemente de sua localização. Isso não apenas garante um atendimento de qualidade, mas também ajuda a reduzir o tempo de afastamento, contribuindo assim para a produtividade geral da empresa (Wang et al., 2020).

c. Incentivo à prática de atividade física

A prática de atividade física na Companhia é incentivada ativamente através da parceria com o Gympass, aplicativo que fornece planos de academia e apoio para outros aspectos relacionados à saúde integral, como aplicativos de nutrição, qualidade do sono e meditação. A divulgação de campanhas e indicações da plataforma é feita de forma periódica.

d. Modificações estruturais

O ambiente de trabalho desempenha um papel significativo na saúde e bem-estar dos funcionários (Vischer, 2007). Como tal, todos os locais de trabalho estão sendo reformados (Figura 21 a 25), com o intuito de criar espaços inovadores, confortáveis e seguros, que promovam a interação entre as pessoas.

Esses incluem locais de trabalho que seguem o conceito "*open office*", vestiários e bicicletários para incentivar o transporte sustentável, bem como áreas de decompressão com *workshops* de meditação e "mini markets" - mercados internos que incentivam uma alimentação saudável.

Em suma, o Cuidar 360° representa um esforço completo para abordar proativamente os desafios da vida moderna, equipando os colaboradores com as ferramentas e o apoio necessário para superá-los de maneira equilibrada, e oferecendo um ambiente de trabalho saudável, seguro e produtivo. Com um forte compromisso com a sustentabilidade, a diversidade e a inclusão, acredita-se que o programa serve como modelo promissor para a gestão da saúde ocupacional no século XXI (Burton, 2010).

3. ORÇAMENTO

Para a realização do Cuidar 360°, foi necessária a aplicação do montante de:

- a. R\$ 31.810,00 (trinta e um mil e oitocentos e dez reais), até o momento, para a contratação da Mental Pro;

- a. R\$ 1.646.000,00 (um milhão e seiscentos e quarenta e seis mil reais) para a reforma nos ambientes de trabalho do Edifício que concentra os colaboradores da administração geral.
- b. R\$645.000,00 (seiscentos e quarenta e cinco mil reais) para a contratação da plataforma do Gympass.

Além disso, o Cuidar 360° conta com a disponibilidade de uma equipe multidisciplinar contratada pela Companhia.

4. PRINCIPAIS RESULTADOS

O Cuidar 360° traz uma profunda transformação na organização, na qual todas as dimensões da saúde e bem-estar dos colaboradores são impactadas, resultando em uma série de conquistas significativas. Aqui, destacam-se alguns dos principais resultados alcançados em diferentes áreas-chave.

a. Saúde física:

Como previsto por Couto (2007), a importância de um ambiente de trabalho ergonomicamente favorável é fundamental para a saúde física dos colaboradores. A implementação de avaliações ergonômicas e melhorias no posto de trabalho resultou em uma redução de 47% nos dias de afastamento relacionados a problemas osteomusculares (CID M), representando uma economia de 40% em custos com afastamento, considerando uma análise comparativa dos anos de 2019 e 2022 (Gráficos 1 e 2). Isso reafirma a observação de Corlett (2008) de que um ambiente de

trabalho ergonomicamente correto contribui significativamente para a saúde dos trabalhadores.

Além disso, a iniciativa de renovação do ambiente de trabalho resultou em locais mais confortáveis e seguros, proporcionando uma redução notável de mais de 50% em acidentes de trabalho. Isso mostra que um ambiente de trabalho bem planejado e seguro, conforme descrito por Wilson (2005), é um fator determinante para reduzir acidentes.

b. Saúde mental:

As intervenções focadas na saúde mental, ressoam com as considerações de Dewa et al. (2014) sobre a importância de abordar o tema no local de trabalho. Nesse sentido, as atuações por meio da iniciativa Gestão da Saúde Emocional – GSE, nos âmbitos individual e organizacional, foram cruciais na redução em 20% dos dias de afastamento por transtornos mentais (CID F) (Gráfico 1), demonstrando a eficácia das intervenções focadas na saúde emocional e a valiosa contribuição para a construção da cultura de confiança, alto desempenho e para a conquista da certificação Great Place to Work – GPTW.

Além disso, a parceria com a Mental Pro já conta com mais de 100 lideranças que concluíram os cursos voltados para a saúde emocional e tem apresentado índice de satisfação superior a 90% nas turmas mensais.

c. Clima organizacional e engajamento:

A organização conquistou o prestigioso selo "Great Place to Work" nos últimos dois anos, um indicador claro de que o clima organizacional e o engajamento dos colaboradores melhoraram significativamente com o foco e o investimento na

realização de boas práticas corporativas e com o apoio para a construção da cultura de confiança, segurança psicológica, alto desempenho e inovação, refletindo em sentimentos positivos de satisfação e pertencimento dos colaboradores.

Nessa perspectiva, é importante destacar o alcance do índice de favorabilidade competitivo de 88%, relacionado ao reconhecimento dos colaboradores nas dimensões do respeito - *“Este é um lugar fisicamente seguro para se trabalhar”* - e do orgulho - *“Tenho orgulho de contar para as outras pessoas que trabalho aqui”*.

Além disso, enfatizam-se os resultados no que diz respeito à diversidade e inclusão, nos quais os colaboradores afirmam serem bem tratados independente de sua idade, cor ou etnia, gênero e orientação sexual, superando 90% de favorabilidade em todos os casos.

Esta conquista apoia as observações de Laschinger et al. (2010) de que ambientes de trabalho positivos estão correlacionados com maiores níveis de engajamento dos funcionários. Além disso, seguindo a linha de pesquisa de Kahn (1990), a melhoria na qualidade de vida e no conforto dos colaboradores e a implementação de uma estratégia integrada de 360 graus levaram a um ambiente de trabalho mais saudável, seguro e produtivo. Isso resultou em um aumento do engajamento e fortaleceu a cultura de saúde e segurança na organização.

d. Impacto financeiro:

O Cuidar 360° não só melhorou o bem-estar dos funcionários, mas também trouxe benefícios financeiros consideráveis. A redução no número de dias de afastamento e acidentes de trabalho resultou em uma economia média de aproximadamente R\$4.270.000,00 (quatro milhões e duzentos e setenta mil reais), nos últimos três anos, graças à redução do Fator Acidentário de Prevenção - FAP nas unidades da empresa.

Ao avaliar esses resultados, fica evidente que o Cuidar 360° teve um impacto positivo em várias áreas da organização. Por meio deste programa, conseguiu-se criar um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo, promovendo o bem-estar dos funcionários e economizando custos significativos. Será dada continuidade ao aprimoramento e ampliação dessas práticas, com objetivo de manter e melhorar ainda mais esses resultados.

5. AVALIAÇÃO

Avaliar o sucesso de um programa de saúde e bem-estar no local de trabalho requer uma abordagem multifacetada que considere tanto aspectos tangíveis quanto intangíveis. A avaliação do Cuidar 360° combina várias medidas para fornecer uma visão completa de sua eficácia e impacto.

a. Métricas quantitativas:

Primeiramente, consideram-se os indicadores quantitativos, pois oferecem uma maneira objetiva de avaliar o progresso e o impacto. Esses incluem a redução em dias de afastamento, diminuição nos acidentes de trabalho, e a economia decorrente da redução do Fator Acidentário de Prevenção - FAP.

Nesse sentido, após a implementação do programa, observou-se uma redução de 47% no número de dias de afastamento por problemas de saúde osteomuscular, de 20% nos dias de afastamento por transtornos de caráter psicológico e de 13% no número geral de dias de afastamento. Além disso, houve uma queda no número de

acidentes de trabalho em mais de 50%, uma conquista notável que evidencia o sucesso das ações preventivas.

b. Métricas qualitativas:

Medir a satisfação do colaborador, o engajamento e o clima organizacional são aspectos igualmente importantes. A conquista do selo "Great Place to Work" nos últimos dois anos é uma evidência do sucesso das iniciativas, refletindo a melhoria do clima organizacional e o aumento do engajamento dos colaboradores.

c. Impacto a longo prazo:

A avaliação também considera o impacto a longo prazo das iniciativas. O Cuidar 360° foi desenvolvido para produzir mudanças sustentáveis e duradouras na saúde e bem-estar dos colaboradores. Esses resultados não se limitam à redução de dias de afastamento ou ao aumento da satisfação dos funcionários, mas estendem-se a uma cultura de trabalho mais saudável e segura, que é refletida na conquista do selo GPTW e na economia proporcionada pela redução do FAP.

Ao combinar essas diferentes métricas, conclui-se que o Cuidar 360° tem sido bem-sucedido e apresenta resultados importantes. No entanto, a avaliação é um processo contínuo e, à medida que o programa avança, continua-se monitorando, avaliando e adaptando as iniciativas para garantir que continuem atendendo às necessidades dos colaboradores e da organização.

6. APLICABILIDADE

No âmbito do Cuidar 360°, ações proativas foram implementadas para demonstrar a evidente preocupação com a contribuição do trabalho na prática para a geração de valor abrangente. Ao tratar da saúde e bem-estar dos colaboradores de forma integrada, considerando aspectos físicos, emocionais e sociais, a iniciativa demonstra um caminho viável para que outras organizações também alcancem um ambiente de trabalho mais saudável, produtivo, engajado e seguro.

Em primeiro lugar, o incentivo à prática de atividade física e de abordagem estratégica para assuntos que envolvem a gestão da saúde emocional não apenas beneficia os colaboradores individualmente, mas também agrega valor à organização ao reduzir o índice de absenteísmo e aumentar a produtividade. Essas ações refletem o entendimento de que um corpo saudável resulta em um desempenho mais eficiente e energizado.

Além disso, o guia de auto avaliação integrado ao sistema de ponto eletrônico, o Minuto Cuidado e a disponibilização de cursos psicoeducativos sobre saúde emocional para lideranças, formadoras de opinião, refletem o compromisso em capacitar os colaboradores. Ao investir em seu crescimento, a organização demonstra uma preocupação genuína com a evolução individual de cada membro da equipe, contribuindo para um ambiente de trabalho mais estimulante e enriquecedor.

Adicionalmente, a reforma dos ambientes de trabalho visando a criação de espaços mais confortáveis, seguros e que promovem a interação, se apresenta como exemplo de uma prática com alta aplicabilidade.

Em conjunto, essas ações demonstram como o programa está genuinamente comprometido em gerar valor tangível e significativo para as pessoas, a organização e a sociedade como um todo, com ações que podem ser facilmente adaptadas e aplicadas em diferentes contextos. Essas estratégias demonstram a visão inovadora e o compromisso em promover a saúde e bem-estar dos colaboradores, além de criar ambientes de trabalho seguros e agradáveis.

7. SUSTENTABILIDADE

O Cuidar 360° foi concebido com uma forte orientação para a sustentabilidade, ancorada em três pilares fundamentais: ambiental, social e econômico.

Do ponto de vista ambiental, o programa enfatiza a criação de um ambiente de trabalho confortável e saudável. Isto inclui o monitoramento contínuo das condições ambientais em todas as instalações, desde a qualidade do ar até o conforto acústico e térmico. Além disso, a reforma dos ambientes de trabalho, visando promover interação, conforto e segurança, segue princípios sustentáveis, optando por materiais e soluções de *design* que minimizem o impacto ambiental.

Em termos sociais, o programa foca na promoção da saúde e do bem-estar dos colaboradores, com uma atenção especial para a sua saúde física e emocional. A abordagem abrangente e holística do programa, reconhece que os colaboradores são o recurso mais valioso da organização e que cuidar de sua saúde e bem-estar é fundamental para a sustentabilidade da empresa a longo prazo.

Economicamente, o programa mostrou ter um impacto significativamente positivo. Ao reduzir os dias de afastamento e promover a saúde e o bem-estar dos colaboradores, a organização experimentou uma melhora na produtividade e engajamento, que por sua vez levou a um aumento na eficiência e na lucratividade. Além disso, a economia decorrente da redução do FAP indica que o programa é economicamente sustentável, trazendo benefícios tangíveis para a Companhia. Uma prova adicional disso é o crescimento do lucro da empresa nos últimos anos (Gráfico 3), o que também representa um indicador da eficácia das medidas implementadas pelo programa.

Em resumo, o Cuidar 360° é sustentável em vários níveis e representa uma abordagem equilibrada para a saúde e o bem-estar no local de trabalho que beneficia não apenas os colaboradores e a organização, mas também o meio ambiente. As melhorias na saúde dos colaboradores, na produtividade e na lucratividade da empresa comprovam que um investimento em saúde e bem-estar no local de trabalho é compensatório e proporciona benefícios sustentáveis a longo prazo.

8. CONCLUSÃO

Ao longo deste trabalho, foi apresentado o programa Cuidar 360°, uma abordagem holística, conforme descrito por Waber et al. (2014), que evidenciou a importância de tratar a saúde física, emocional e ambiental no local de trabalho.

Foi implementada uma série de inovações, parcerias e ações proativas para criar um ambiente de trabalho seguro, saudável e harmonioso, o que corrobora com as descobertas de Danna e Griffin (1999) sobre o impacto positivo do bem-estar no local de trabalho, na saúde dos funcionários e na eficácia organizacional.

Essas ações produzem resultados tangíveis e significativos, como redução de afastamentos por doenças ocupacionais, aumento na satisfação dos empregados, redução de acidentes de trabalho e melhoria dos índices de saúde emocional. Tais resultados, além de renderem o prestigioso selo GPTW, também contribuíram para um crescimento notável na lucratividade da empresa, corroborando a ideia de Pfeffer (2010) de que a saúde dos trabalhadores é um investimento estratégico que pode trazer retornos econômicos.

O conceito de sustentabilidade permeia todo o programa, refletindo o pensamento de Savitz e Weber (2014) sobre a interdependência entre as dimensões econômica, social e ambiental e como, quando harmonizadas, elas podem gerar resultados extraordinários.

Permanece o compromisso contínuo na evolução e aperfeiçoamento da iniciativa Cuidar 360°, visando atender às necessidades dos colaboradores de maneira eficaz e empática, alinhado com a ideia de Seligman e Csikszentmihalyi (2000) de que as organizações devem adaptar suas práticas para fomentar o bem-estar psicológico.

Por fim, acredita-se que o Cuidar 360° é um modelo exemplar de cuidado integral no ambiente de trabalho, alinhando-se perfeitamente aos objetivos do Prêmio Ser Humano, da Associação Brasileira de Recursos Humanos | Seccional Espírito Santo, de promover um ambiente mais humano, sustentável, diversificado e inclusivo. Por meio do programa, valida-se o que Luthans e Youssef-Morgan (2017) postularam: investir no bem-estar dos funcionários não é apenas uma estratégia de negócios inteligente, mas um compromisso moral, ético e social que, no final, é bom para todos - para os funcionários, para a empresa e para a sociedade como um todo.

9. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Danna, K., & Griffin, R. W. (1999). Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal of Management*, 25(3), 357-384.

Luthans, F., & Youssef-Morgan, C. M. (2017). Psychological capital: An evidence-based positive approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 339-366.

Pfeffer, J. (2010). Building sustainable organizations: The human factor. *Academy of Management Perspectives*, 24(1), 34-45.

Savitz, A. W., & Weber, K. (2014). *The triple bottom line: How today's best-run companies are achieving economic, social and environmental success - and how you can too*. Jossey-Bass.

Seligman, M. E., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction (Vol. 55, No. 1, p. 5). American Psychological Association.

Waber, B., Magnolfi, J., & Lindsay, G. (2014). Workspaces that move people. *Harvard Business Review*, 92(10), 68-77.

ANEXO I | FIGURAS

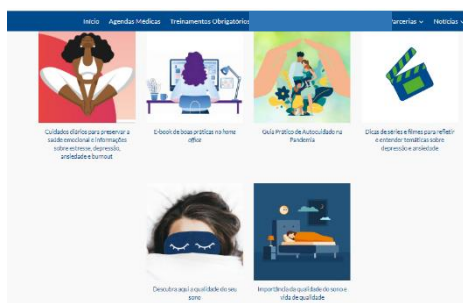


Figura 1



Figura 2

Figuras 1 e 2. Prints de tela apresentando a disponibilização de materiais informativos em um *site* interno da Empresa.

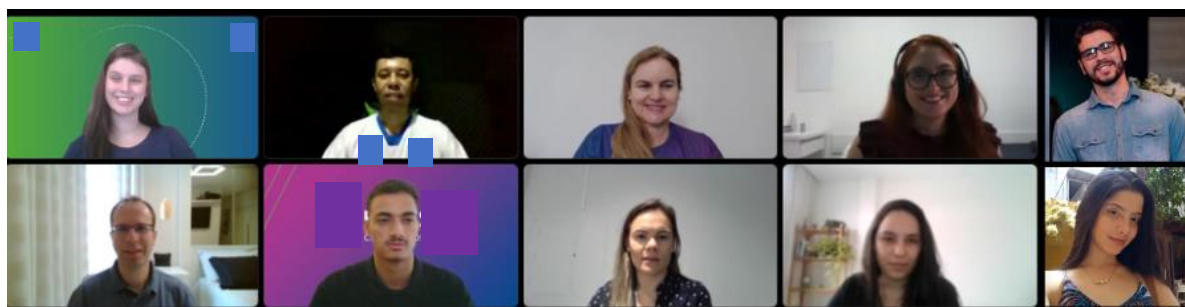


Figura 3. Print com facilitadores de *live* psicoeducativa realizada em 2022.



Figura 4

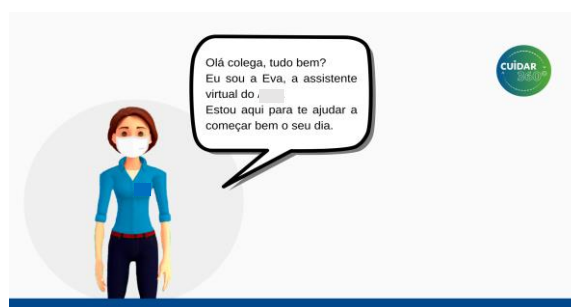


Figura 5



Figura 6



Figura 7

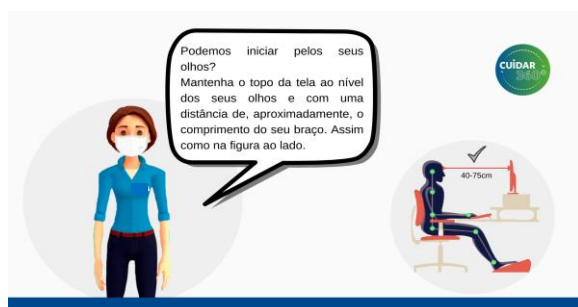


Figura 8



Figura 9



Figura 10



Figura 11



Figura 12



Figura 13

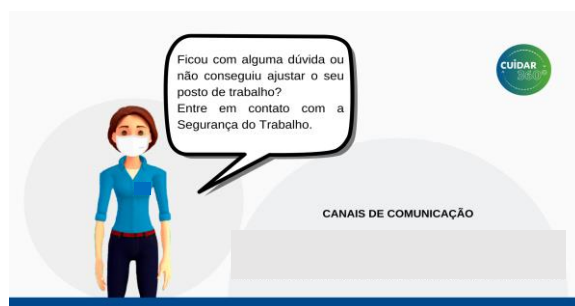


Figura 14

Figura 15

Figuras 4 a 15. Apresentação da auto avaliação de posto guiada integrada ao sistema de ponto eletrônico.

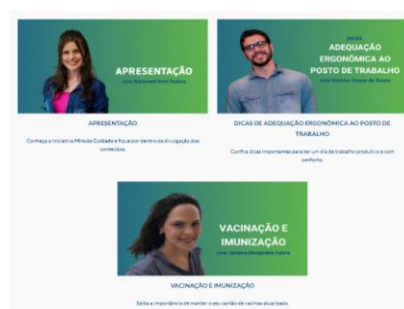


Figura 16

Figura 17

Figuras 16 e 17. Minuto Cuidado.



Figura 18. Banner de divulgação da 2ª edição da Semana Cuidar 360°, realizada em 2022.



Figura 19

Figura 20

Figura 21

Figura 22

Figuras 19 e 20. Espaço Cuidar.

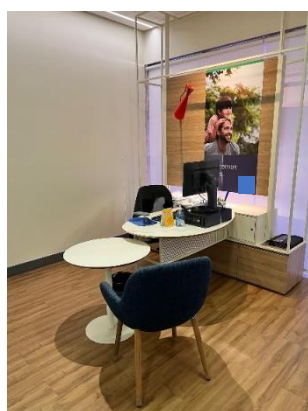


Figura 23



Figura 24



Figura 25

Figuras 21 a 25. Ambientes de trabalho no conceito “open office”.

ANEXO II | GRÁFICOS

AFASTAMENTO

2019 E 2022

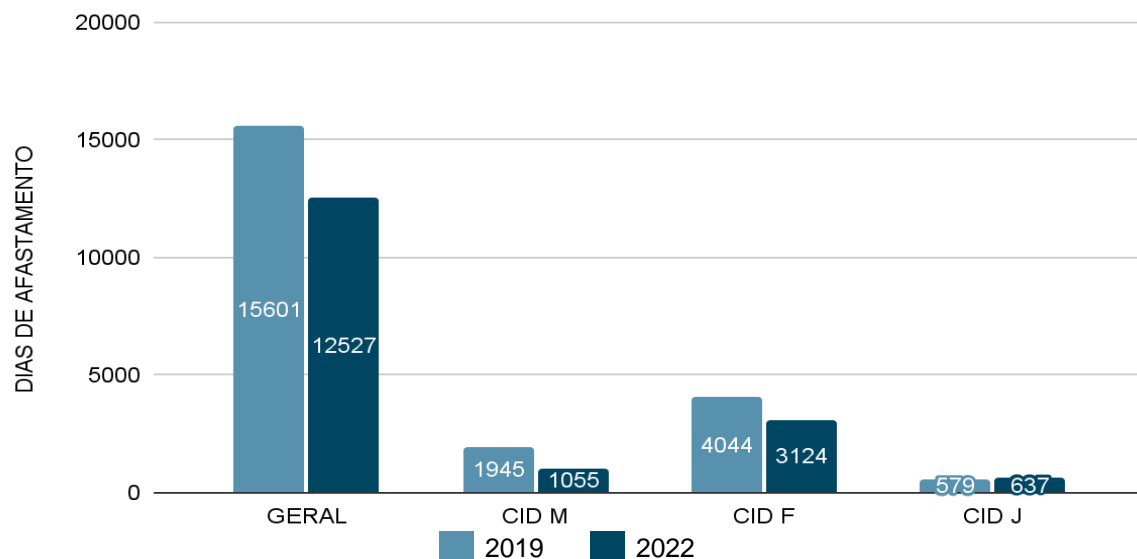


Gráfico 1. Comparativo do número de afastamentos nos anos 2019 e 2022.

Fonte: Relatório de atestados médicos da Companhia.

CUSTO COM AFASTAMENTO

2019 E 2022

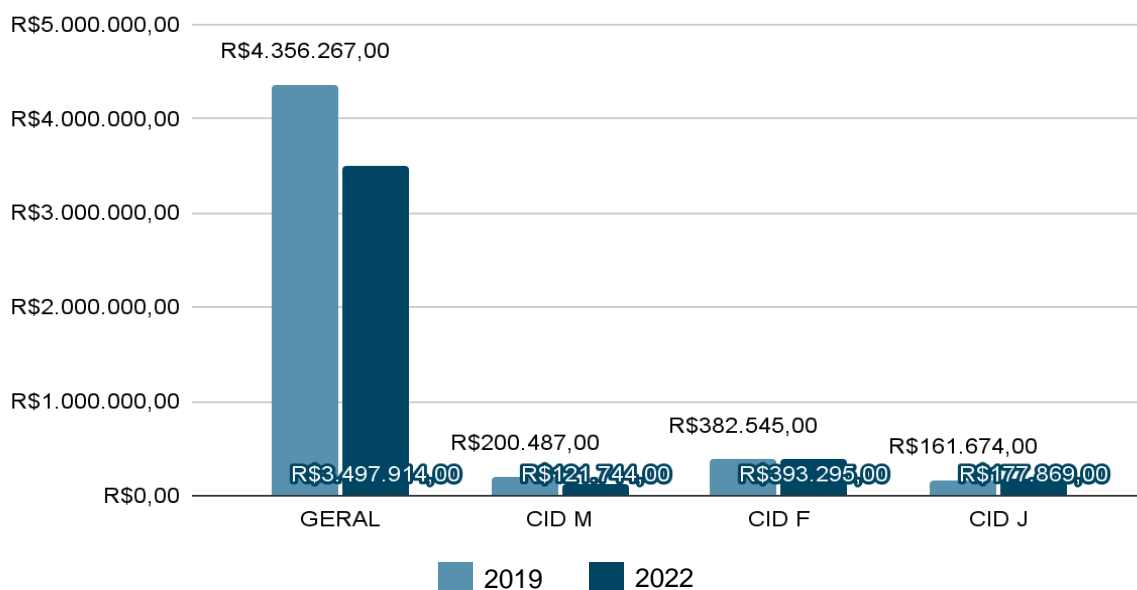


Gráfico 2. Comparativo do custo com afastamentos nos anos 2019 e 2022.

Fonte: Sistema interno de gente e gestão de recursos humanos da Companhia.

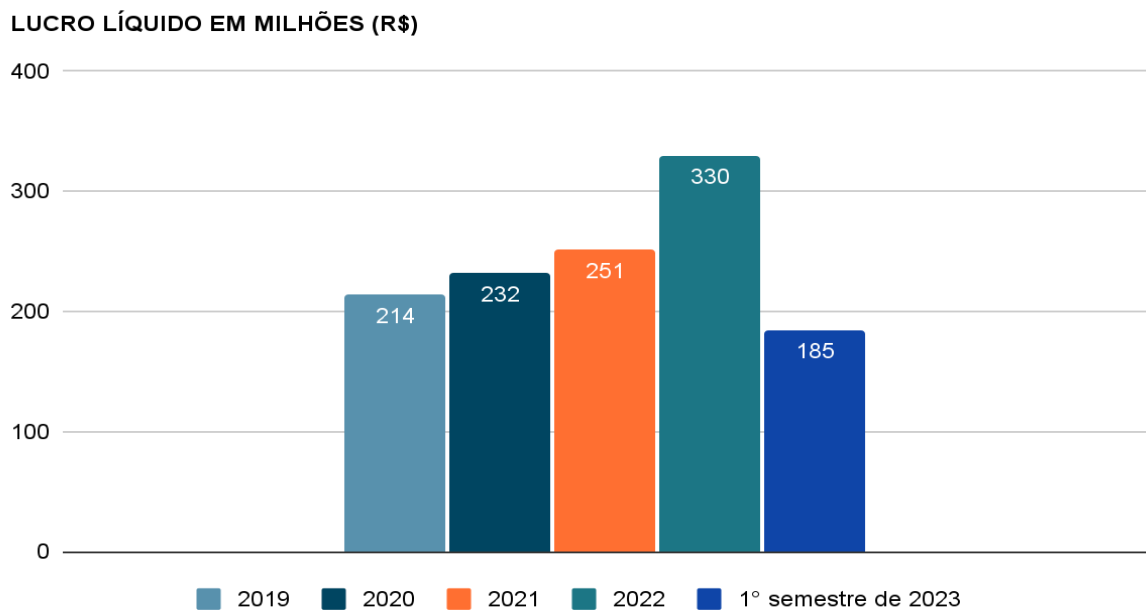


Gráfico 3. Comparativo do crescimento do lucro líquido em milhões de reais da empresa entre os anos de 2019 até o 1º semestre de 2023.

Fonte: Relatório de Relações com Investidores da Companhia.