



Instituto Guima ConSeCo de Responsabilidade Social

RELATÓRIO DE GESTÃO
2024



São Paulo

2025

FICHA TÉCNICA

Anitta Guimarães Gallucci

Diretora Presidente

Equipe:

William Vinicius Pinto

Coordenador de Responsabilidade Social, Doutor em Ciências Humanas e Sociais pela Universidade Federal do ABC – UFABC, Mestre em Educação: culturas, políticas e teorias em educação pela UNINOVE, Especializações em Terapia Familiar e de Casal pela UNIFESP, Psicopedagogia e Intervenção Psicossocial no Contexto das Políticas Públicas pela Faculdade Campos Eliseos, Graduado em Pedagogia e Gestão Escolar pela Universidade do Grande ABC – UNIABC.

Ingrid de Souza Furtado

Assistente de Responsabilidade Psicossocial, graduada em Sociologia pela UNIP e Psicologia pela Universidade Presbiteriana Mackenzie.

Maria Helena Stenico

Assistente de Responsabilidade Social, graduada em Psicologia – Pós-graduação em Psicologia Organizacional e Gestão de Pessoas pela PUC-RS, Bacharel e Licenciatura pela Universidade Presbiteriana Mackenzie. Bolsista PIBIC Mackenzie Iniciação Científica no âmbito social e psicológico.

Marina Barbosa Monteiro de Carvalho

Psicóloga, graduada em Psicologia pelo Centro Universitário FAM.

Leticia Costa Giese Alves

Auxiliar de Gestão Ambiental, graduada em Gestão Ambiental pela UNIP e atualmente cursando pós-graduação em Gestão Estratégica em ESG pela Anhembi Morumbi.

Joselma Monteiro da Silva

Instrutora de Treinamento, graduada em Arquitetura pela UNICID, Logística pela Universidade Bras Cubas, cursando Pedagogia.

Thalisson Carvalho de Jesus

Instrutor de Treinamento

Alef Avelino Tenório dos Santos

Estagiário de Psicologia, graduando em Psicologia pela Faculdade das Américas.

Laura Nobre Tavares de Mendonça

Estagiária de Psicologia, graduando em Psicologia pela Universidade Cruzeiro do Sul.

Samiah Brito Cardoso

Estagiária de Psicologia, graduando em Psicologia pela Universidade Anhanguera.

Organização, formatação e revisão:

Maria Helena Stenico

William Vinicius Pinto

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	6
2 APRESENTAÇÃO:	6
A) Breve Descrição Da Demanda	8
B) Missão	8
C) Visão.....	8
D) Valores	8
E) Objetivos Específicos	9
3 FIQUE BEM	10
3.1. A IMPORTANCIA DO CUIDADO EM SAÚDE MENTAL NO CONTEXTO CORPORATIVO	11
3.2. A Interface da Saúde Mental na Área de Facilities	20
4 GERANDO FUTURO.....	24
4.1. EMPREGABILIDADE EM PAUTA: O RECOMEÇO NA VULNERABILIDADE SOCIAL	25
4.2. Objetivos	25
4.3. Funcionamento.....	26
4.4. Formas de Ingressoo	28
4.5. Indicadores de Impactos Diretos do Programa Gerando Futuro.....	28
4.6. Pesquisa de Satisfação com os alunos.....	38
4.7. Instituições Parceiras do Instituto Guima na execução do Gerando Futuro.....	40
4.8. Registros fotográficos da execução prática do Programa Gerando Futuro	42
4.9. Campanhas e Premiações.....	43
5 GERANDO FUTURO TEEN.....	48
5.1. A EDUCAÇÃO PROFISSIONAL COMO TRANSFORMAÇÃO SOCIAL	49
5.2. Funcionamento do Programa	50
5.3. Formas de Ingresso no Programa.....	51
5.4. Metodologia Aplicada	52

5.5. Certificação e Encerramento	52
5.6. Métricas e Indicadores de Efetividade	54
6 AMBIENTAL	58
6.1. A IMPORTÂNCIA DA GESTÃO AMBIENTAL NO CONTEXTO CORPORATIVO	59
6.2. Indicadores - SEDE.....	60
6.3. Indicadores Metrô.....	67
6.4. Campanhas e ações socioambientais	71
6.5. Auditoria.....	75
6.6. Prêmio Azeplast	77
7 GESTÃO DE RISCO PSICOSSOCIAL.....	78
7.1. RISCO PSICOSSOCIAIS: NOVOS OLHARES FRENTE AO CUIDADO NO AMBIENTE PROFISSIONAL.....	79
8 PROCESSO DE AVALIAÇÃO DO IMPACTO SOCIAL	81
9 DEPOIMENTOS.....	90

LISTA DE GRÁFICOS

PROGRAMA FIQUE BEM

Gráfico 1 – Quantidade de adesões em 2024.....	17
Gráfico 2 – Adesões por mês	17
Gráfico 3 – Faixa etária dos colaboradores atendidos	18
Gráfico 4 – Principais queixas	18
Gráfico 5 – Retenção	19
Gráfico 6 – Público atingido	19

PROGRAMA GERANDO FUTURO

Gráfico 7 – Quantidade de turmas realizadas	28
Gráfico 8 – Distribuição de turmas por região	29
Gráfico 9 – Diversidade de turmas realizadas	30
Gráfico 10 – Quantidade de turmas que realizamos o pagamento de refeições	32
Gráfico 11 – Quantidade de participantes concluintes do curso	33
Gráfico 12 – Concluintes X Gênero	33
Gráfico 13 – Quantidade de participantes entrevistados após conclusão do curso	34
Gráfico 14 – Aprovados e reprovados na entrevista	35
Gráfico 15 – Processo de contratação	35
Gráfico 16 – Contratação X Gênero	37
Gráfico 17 – Contratação X Gênero	37
Gráfico 18 – Nível de escolaridade dos alunos	38
Gráfico 19 – Como você avalia os conteúdos ensinados no curso	39
Gráfico 20 – Os conteúdos foram bons e ajudaram no seu crescimento pessoal e profissional?	40

PROGRAMA GERANDO FUTURO TEEN

Gráfico 21 – Engajamento Familiar: Alunos com Parentes Atuantes na Guima ConSeCo	55
Gráfico 22 – Participantes X Gênero	56

Gráfico 23 – Concluintes do curso	56
--	-----------

GESTÃO SOCIOAMBIENTAL

Gráfico 24 – Consumo água / local / mês - m3	60
Gráfico 25 – Consumo luz / local / mês - kWh	62
Gráfico 26 – Consumo Papel Sulfite em média/área	63
Gráfico 27 – Coleta Seletiva - Quantidade de sacos / mês	64
Gráfico 28 – Descarte/mês – Uniformes e EPIs	66
Gráfico 29 – Lavagem/mês – Uniformes e EPIs	66
Gráfico 30 – Descarte das embalagens	68
Gráfico 31 – Descarte de galões/mês - planilha do Metrô	69
Gráfico 32 – Quantidade total gerada	70
Gráfico 33 – Porcentagem dos recicláveis	79
Gráfico 34 – Total gasto e o utilizado (m3) para lavagem no metrô	71

É na inconclusão do ser, que se sabe como tal, que se funda a educação como processo permanente. Mulheres e homens se tornaram educáveis na medida em que se reconheceram inacabados.

Não foi a educação que fez mulheres e homens educáveis, mas a consciência de sua inconclusão é que gerou sua educabilidade.

É também na inconclusão de que nos tornamos conscientes e que nos insere no movimento permanente de procura que se alicerça a esperança.

FREIRE, Paulo. Pedagogia da autonomia. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1996, pp. 57–58.

INSTITUTO GUIMA CONSECO DE RESPONSABILIDADE SOCIAL

Relatório de Gestão. Instituto Guima Consecó de Responsabilidade Social – SP, p. 94, 2024.

Relatório qualiquantitativo anual da execução das diferentes abordagens e atividades realizadas no âmbito social, educacional e de saúde mental no contexto corporativo

1. INTRODUÇÃO

O Relatório Anual de Gestão apresenta o conjunto de ações desenvolvidas pelo Instituto Guima ao longo do ano de 2024. Sua elaboração contou com a participação ativa da coordenação e de toda a equipe multidisciplinar, reunindo informações sobre as atividades realizadas com os colaboradores da empresa Guima ConSeCo e seus familiares, bem como com instituições socioassistenciais, equipamentos psicossociais, lideranças comunitárias parceiras e a comunidade em geral.

Seu principal objetivo é consolidar os dados qualitativos e quantitativos do trabalho executado, permitindo uma análise técnica voltada ao aprimoramento das ações desenvolvidas. Além disso, busca fornecer indicadores que possam subsidiar a implantação ou expansão de iniciativas no campo da Responsabilidade Socioambiental Corporativa, com destaque para a atuação em rede como estratégia de garantia dos Direitos Humanos e contribuição efetiva para o fortalecimento das políticas públicas.

Neste relatório são apresentados os objetivos gerais e específicos, a metodologia adotada, os dados qualiquantitativos, o processo de avaliação e seus respectivos indicadores, os meios de verificação, os recursos empregados (humanos, materiais e financeiros), as parcerias estabelecidas, os encaminhamentos técnicos realizados e os principais desafios enfrentados ao longo do período.

2. APRESENTAÇÃO

Os dados sistematizados e apresentados neste relatório refletem o esforço contínuo do Instituto Guima para estabelecer parâmetros que permitam avaliar e aprimorar sua atuação institucional.

Criado em 01 de janeiro de 2014, o Instituto Guima é uma organização sem fins lucrativos, sediada em São Paulo, cuja missão é promover ações de valorização dos colaboradores, reconhecendo suas habilidades e potencialidades. Atua em consonância com os princípios da Responsabilidade Socioambiental Corporativa, integrando as diversas esferas da empresa Guima ConSeCo às demandas sociais, por meio de parcerias

com instituições públicas e organizações da sociedade civil. Seu foco é a promoção de transformação social por meio da qualificação profissional, da solidariedade e da atuação alinhada aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e aos pilares do *Environmental, Social and Governance* (ESG).

Todas as ações do Instituto Guima, sejam pedagógicas, sociais ou voltadas à saúde mental, buscam contribuir para o desenvolvimento humano e social dos colaboradores e da sociedade em geral, na convicção de que suas intervenções têm o potencial de gerar mudanças significativas no ambiente corporativo e na realidade social.

O Relatório de Atividades 2024 sintetiza os resultados do planejamento e da execução das ações ao longo do ano, considerando também os aprendizados e a experiência acumulada em anos anteriores. Mais do que um instrumento de comparação entre metas e resultados, trata-se de um processo avaliativo que contextualiza as atividades desde sua concepção até sua articulação com as políticas públicas nas áreas de Assistência Social, Educação e Saúde Mental, oferecendo subsídios para o aprimoramento contínuo das práticas institucionais.

Com base em diagnósticos, monitoramentos e avaliações tecnicamente fundamentadas, o Instituto Guima reafirma seu compromisso em garantir voz e protagonismo aos colaboradores da Guima ConSeCo, contribuindo para consolidar sua Política de Responsabilidade Socioambiental como uma referência no setor.

Este relatório também evidencia a relevância de cada área de atuação do Instituto, suas interfaces com as diretrizes da empresa e com as políticas públicas. Nas considerações finais, destacam-se os principais resultados alcançados e suas implicações na construção de uma Responsabilidade Socioambiental Corporativa baseada em princípios éticos, missão, visão e valores.

a) BREVE DESCRIÇÃO DO INSTITUTO

O Instituto Guima atua em consonância com as estratégias de ESG, alinhado aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. Assume o compromisso com a efetiva Responsabilidade Socioambiental Corporativa, promovendo o reconhecimento das habilidades e potencialidades dos colaboradores por meio de ações voltadas ao cuidado psicossocial, especialmente na promoção da saúde mental, ambiental e social. Além disso, desenvolve ações sociopedagógicas focadas na melhoria da empregabilidade de pessoas em situação de vulnerabilidade, contribuindo para sua transformação e mobilidade social.

b) MISSÃO

Transformar o cotidiano dos colaboradores da Guima ConSeCo e da sociedade civil, por meio do apoio ou execução de projetos e programas nas áreas da Assistência Social, Ambiental, Psicológica, Cultural, Educacional, Profissional e Esportiva. Essas ações são desenvolvidas com ênfase em metodologias que valorizem o reconhecimento de habilidades e potencialidades, promovendo a melhoria da qualidade de vida e uma transformação social sustentável.

c) VISÃO

Tornar-se referência na prática da Responsabilidade Socioambiental Corporativa, com reconhecimento pelo efetivo compromisso junto aos colaboradores, seus familiares, à sociedade civil e às Políticas Públicas Sociais, Ambientais e de Saúde Mental.

d) VALORES

Acolhimento;

Ética;

Parcerias;

Ciência e pesquisa;

Respeito;

Responsabilidade Ambiental;

Responsabilidade Social;

Singularidade;

Solidariedade;

Transparência;

e) OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Viabilizar qualificação profissional a pessoas em situação de vulnerabilidade social, proporcionando conhecimento técnico, desenvolvimento das habilidades socioemocionais, emponderando-as para o redirecionamento da sua trajetória de vida por meio da oportunidade de emprego.
2. Promover ações de acolhimento e orientações psicossociais aos colaboradores da empresa Guima ConSeCo, visando a melhoria da qualidade de vida e o acesso efetivo às Políticas de Responsabilidade Socioambiental e de Saúde Mental.
3. Potencializar a capacidade protetiva no ambiente corporativo, por meio de iniciativas que favoreçam o fortalecimento de vínculos, a valorização da Diversidade e Inclusão, a Comunicação Não Violenta e a Escuta Ativa.
4. Contribuir para a desmistificação do estigma relacionado à saúde mental, promovendo o acesso ao conhecimento teórico e prático-vivencial e, assim, ofertar acesso ao Programa Fique Bem como uma ferramenta essencial no processo de cuidado socioemocional no âmbito individual e coletivo dos colaboradores.
5. Promover ações de conscientização socioambiental, respeitando as legislações vigentes e fortalecendo o compromisso com uma atuação ética, transparente e sustentável.
6. Disseminar dados qualiquantitativos com foco na conscientização sobre a importância da Responsabilidade Socioambiental Corporativa, incentivando sua implantação e fortalecimento no âmbito público e privado.



A IMPORTÂNCIA DO CUIDADO EM SAÚDE MENTAL NO CONTEXTO CORPORATIVO

O **Programa Fique Bem** é uma iniciativa do Instituto Guima ConSeCo, criada com o propósito de promover a Saúde Mental¹ no ambiente corporativo, por meio da oferta de suporte psicológico estruturado, acolhedor e humanizado a todos os



colaboradores e seus familiares². O programa garante o acesso a acompanhamento especializado, sendo uma ferramenta essencial para o bem-estar no trabalho e para a construção de uma cultura organizacional saudável e sustentável.

No campo de atuação da Guima ConSeCo, especialmente na área de facilities, os colaboradores vivenciam cotidianamente situações complexas no ambiente laboral. A maioria desses profissionais está inserida em equipamentos de saúde, onde, mesmo sem atuar diretamente no cuidado com pacientes, convivem constantemente com eles ao realizarem atividades de limpeza e higienização dos ambientes hospitalares.

Nesse contexto, a atenção à saúde mental promovida pelo Programa Fique Bem torna-se um elemento estratégico e fundamental para a promoção da qualidade de

¹ De acordo com o Ministério da Saúde, a saúde mental não se limita apenas ao que sentimos individualmente, mas a diversos fatores que possibilitam o desenvolvimento das habilidades pessoais do indivíduo. Disponível em: <<https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/saude-mental>>

² O atendimento a familiares leva em consideração alguns parâmetros, como a idade e a queixa inicial, assim é analisado pela equipe se há relação, direta ou indireta, da demanda com o trabalho. Todavia, ainda que o familiar não seja inserido no Programa Fique Bem, são realizadas orientações no âmbito psicossocial, proporcionando informações para que a família busque a melhor opção de atendimento, considerando a Rede de Atenção Psicossocial - RAPS como parceria.

vida dos colaboradores. O programa também contribui para o reconhecimento das habilidades e potencialidades individuais, com foco no desenvolvimento de competências socioemocionais, como resiliência, empatia, autorregulação e comunicação assertiva, impactando positivamente o desempenho profissional e os relacionamentos interpessoais no ambiente de trabalho.

A operacionalização do Programa Fique Bem tem início com uma Acolhida Inicial³, conduzida pela equipe especializada do programa. Essa etapa funciona como uma triagem humanizada, com o objetivo de compreender as demandas individuais dos colaboradores, oferecer suporte emocional inicial e prestar as primeiras orientações.

Durante a Acolhida, também é promovido um espaço para desmistificar o cuidado em saúde mental, ampliando a conscientização e a aceitação do processo terapêutico como parte integrante do bem-estar e da qualidade de vida. Caso identifique-se a necessidade e o interesse do colaborador, é proposta a sua inserção voluntária no processo de psicoterapia.

Uma vez efetivada a adesão, o colaborador passa a contar com atendimento psicoterapêutico individualizado, oferecido por meio de uma plataforma parceira especializada. São disponibilizadas até oito sessões gratuitas, realizadas de forma remota, sigilosa e acessível, através de videochamadas, garantindo flexibilidade e conforto no atendimento. Esse modelo assegura um cuidado contínuo, ético e baseado na confiança, fortalecendo o compromisso do Instituto com a promoção da saúde mental como pilar fundamental da Responsabilidade Socioambiental Corporativa.

Vale destacar que, mesmo após o início do atendimento psicoterapêutico por meio da plataforma parceira, o colaborador permanece sob acompanhamento contínuo da equipe do Programa Fique Bem. Esse acompanhamento tem como objetivo garantir que o atendimento recebido seja qualificado, humanizado e efetivo, oferecendo também orientações adicionais no contexto socioemocional, com foco

³ A acolhida inicial ou acolhimento, pode ser caracterizado como estratégia de melhoria de acesso e como forma de fortalecer o vínculo, reconhecer a subjetividade e o trabalho em equipe multiprofissional, qualificando o cuidado em saúde. (Rodrigues; Ibanhes, 2017).

no desenvolvimento individual e na melhoria das relações interpessoais no ambiente de trabalho.

Além do suporte psicoterapêutico remoto, o Programa Fique Bem desenvolve ações presenciais nos contratos onde atuam os colaboradores da Guima ConSeCo. Essas visitas in loco têm como principal objetivo abordar a temática da saúde mental, esclarecer dúvidas sobre o funcionamento do programa e estimular a adesão voluntária. Para isso, é realizado um planejamento estratégico de disseminação, que envolve a formulação de materiais informativos, a condução de Rodas de Conversa, Palestras e Dinâmicas Vivenciais, todas adaptadas para pequenos grupos, de forma a não impactar o pleno funcionamento das operações locais.

Complementarmente, é disponibilizado o Plantão Psicológico, em que os colaboradores interessados podem ser atendidos individualmente. Cada atendimento tem duração média de 35 minutos, durante os quais é realizada uma anamnese inicial e aplicadas abordagens pontuais que auxiliem na escuta, acolhimento e orientação imediata.



Figura 1 a 7 – Registros das rodas de conversas e plantões psicológicos.



Ao longo do ano, durante o desenvolvimento das diversas atividades previstas no escopo do Programa, a equipe do Fique Bem promove campanhas temáticas, alinhadas a iniciativas de conscientização, prevenção e promoção da saúde mental no ambiente corporativo.

Essas campanhas são estrategicamente planejadas para acompanhar o calendário de saúde e bem-estar, além de responder às necessidades observadas junto aos

colaboradores nos diferentes contratos. Por meio de ações educativas, rodas de conversa, intervenções criativas e materiais informativos, as campanhas têm como objetivo:

- Ampliar o acesso à informação qualificada
- Sensibilizar os colaboradores para temas relacionados ao autocuidado e saúde emocional;
- Quebrar tabus e estigmas relacionados à saúde mental;
- Estimular o diálogo e o fortalecimento de vínculos nas equipes;
- Promover espaços de escuta e acolhimento coletivo.

A seguir, são apresentados alguns dados quali-quantitativos e um breve resumo das principais campanhas realizadas, com destaque para seus objetivos específicos e impactos gerados no ambiente organizacional:

Mês	Objetivo Principal	Participantes
Janeiro Branco	Reflexão sobre saúde mental e desmistificação da psicoterapia.	457
Abril Verde	Desenvolvido em parceria com o SESMT com o intuito de alertar e conscientizar sobre assédio moral no ambiente de trabalho.	224
Agosto Lilás	Conscientização e combate à violência contra a mulher.	479
Setembro Amarelo	Prevenção do suicídio e incentivo à comunicação não violenta.	408
Out. Rosa/ Nov. Azul	Fomento ao autocuidado e combate às barreiras de gênero relacionadas à saúde mental.	453
TOTAL DE PARTICIPANTES		1954

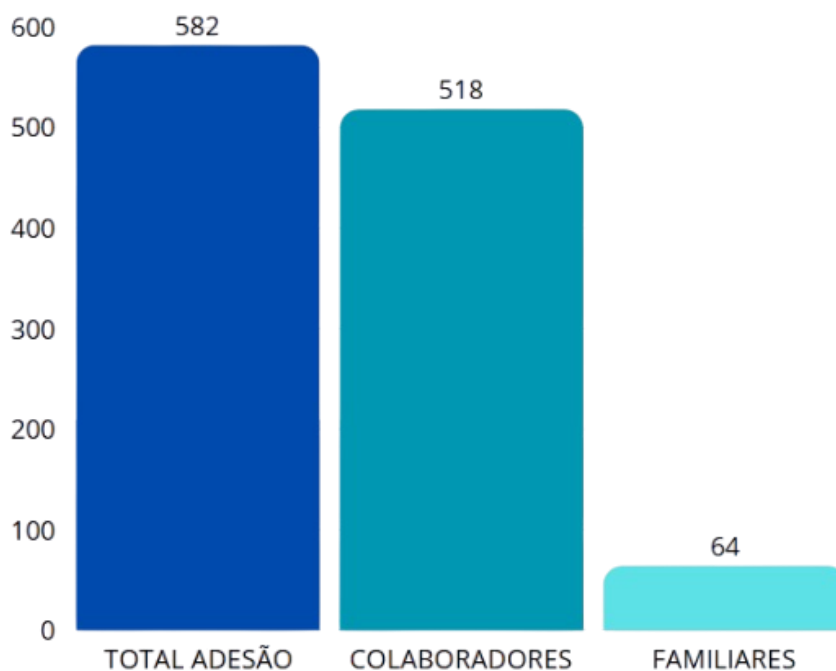
Durante essas campanhas, a equipe realiza visitas presenciais aos contratos, promovendo rodas de conversa e palestras direcionadas às equipes de higienização e manutenção. As atividades ocorrem ao longo de aproximadamente 15 dias, garantindo a participação de todos os turnos e ampliando o alcance da iniciativa. Além do debate sobre os temas centrais do mês, essas interações também se configuram como oportunidades para reforçar a divulgação do programa e esclarecer seu funcionamento.

Após a realização das campanhas, o Fique Bem mantém uma comunicação ativa com as lideranças e gestores dos contratos. Para isso, são organizadas visitas periódicas, além das trocas realizadas por mensagens e via e-mail.

É importante destacar que o Fique Bem dialoga constantemente com as premissas do Sistema Único de Saúde (SUS), instituído pelas Leis Federais nº 8.080/1990 e nº 8.142/1990, ao reconhecer a saúde como um direito de todos. Além disso, todas as ações estão alinhadas à Política Nacional de Saúde Mental, respaldada pela Lei nº 10.216/2001, bem como aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e às diretrizes da Organização Mundial da Saúde (OMS), contemplando a saúde mental como uma dimensão fundamental dos direitos humanos.

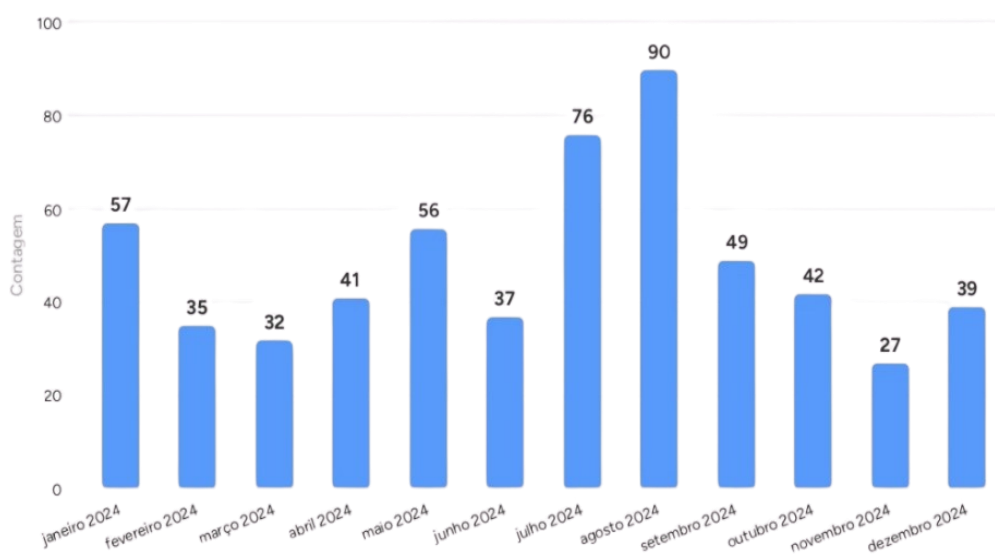
Promover a conscientização sobre a importância do cuidado psicológico, com ênfase na prevenção e no bem-estar corporativo, não apenas incentiva o diálogo sobre temas relevantes para a sociedade, mas também fortalece o suporte emocional e psicológico aos colaboradores da Guima ConSeCo. Sobretudo, ao proporcionar vez e voz aos trabalhadores, o programa assegura que todos possam acessar, de forma voluntária, um espaço qualificado de cuidado, gerando impacto psicossocial positivo no ambiente corporativo e promovendo efetivamente a qualidade de vida.

Gráfico 1 – Quantidade de adesões em 2024



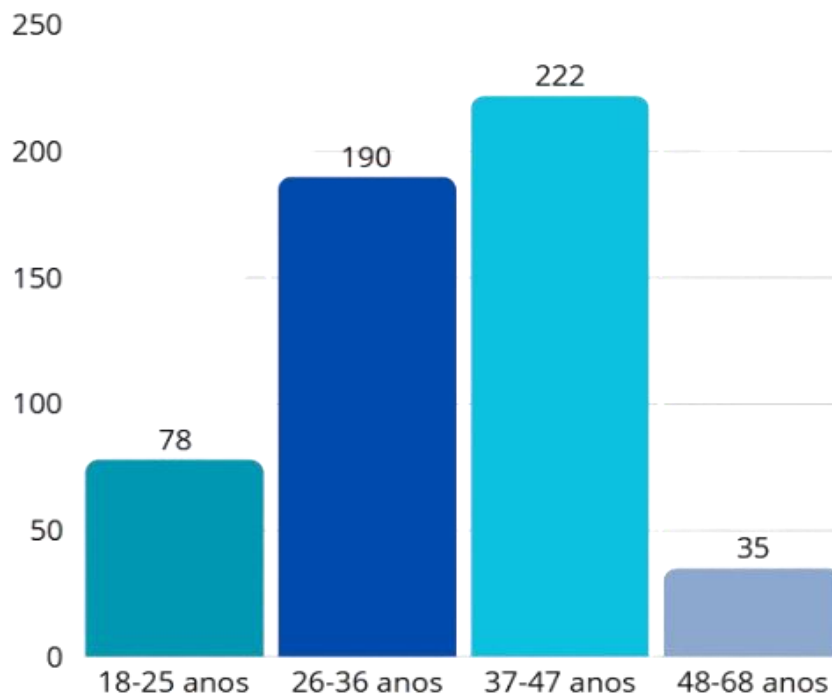
Fonte: Monday

Gráfico 2 – Adesões por mês



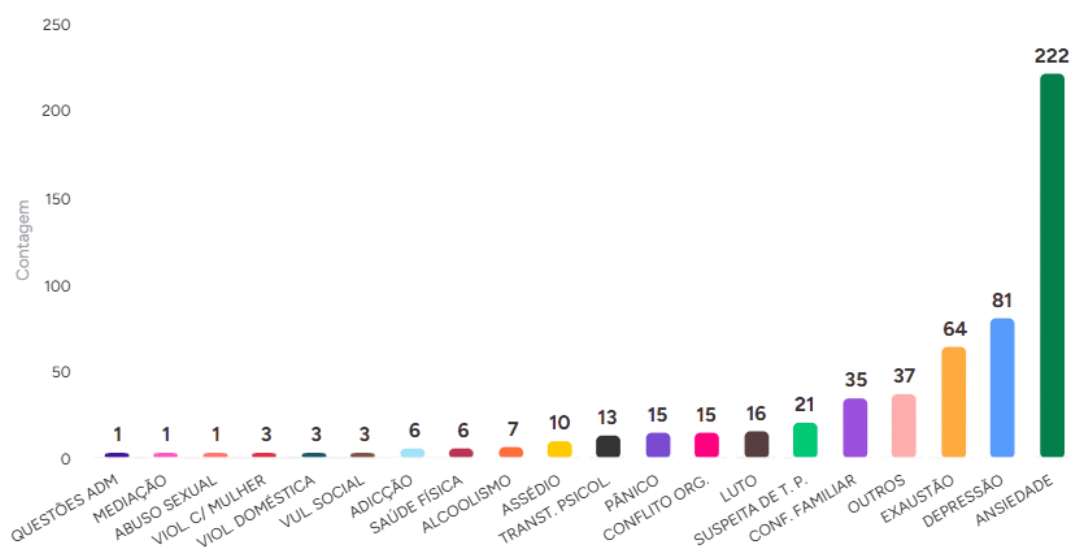
Fonte: Monday

Gráfico 3 – Faixa etária dos colaboradores atendidos



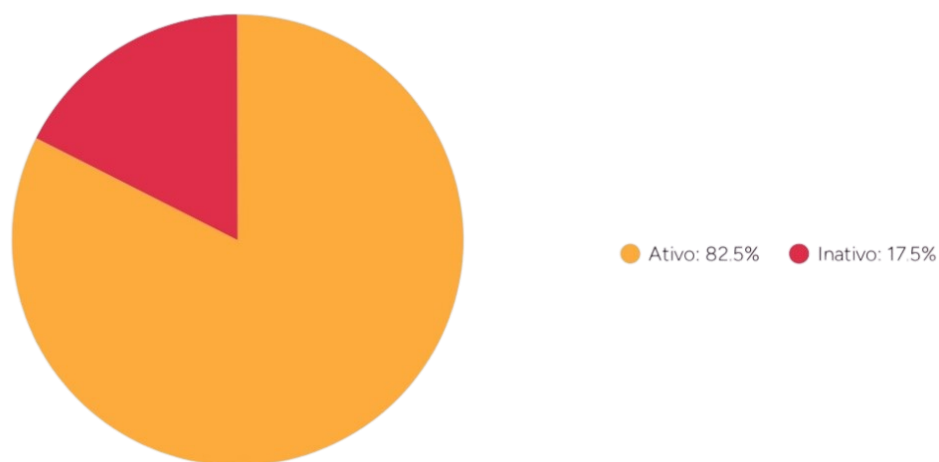
Fonte: Monday

Gráfico 4 – Principais queixas.



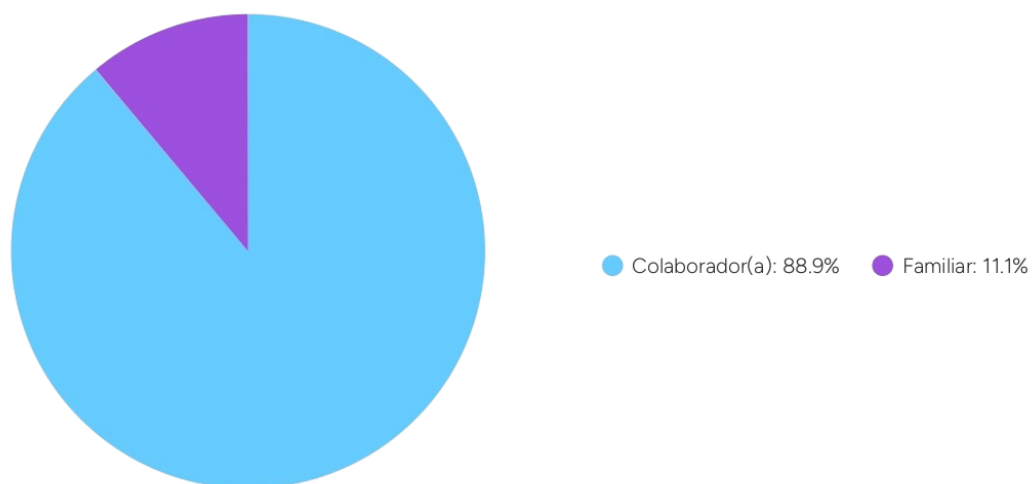
Fonte: Monday

Gráfico 5 - Retenção



Fonte: Monday

Gráfico 6 – Público atingido



Fonte: Monday

Resumo dos indicadores obtidos em todo o ano de 2024 no Programa Fique Bem:

ATIVIDADE	QTDE
Adesão ao programa de saúde mental	582
Sessões de psicoterapia online realizadas	3.835
Sessões de apoio psicológico online realizados	1.798
Atendimentos realizados de forma presencial pelo Instituto	72
Atendimentos realizados de forma remota pelo Instituto	422
Orientações psicossociais realizadas de forma remota pelo Instituto	562
Campanhas realizadas pelo Instituto	05
Participantes das campanhas	1.954

3.2. A interface da Saúde Mental na área de Facilities⁴:

O constante e acelerado desenvolvimento nos âmbitos tecnológico, político, social, econômico e cultural reflete-se nas transformações e nas estruturas da sociedade, o que por sua vez reverbera também em mudanças institucionais e organizacionais, no que tange as relações de produção e trabalho. A partir desse cenário e dos dados revelados, faz-se

⁴ **Ingrid de Souza Furtado:** Assistente de Responsabilidade Psicossocial no Instituto Guima, graduada em Sociologia pela Universidade Paulista e em Psicologia pela Universidade Presbiteriana Mackenzie.

Samiah Brito: Estagiária de Psicologia no Instituto Guima, graduanda em Psicologia pela Universidade Ahanguera.

Laura Mendonça: Estagiária de Psicologia no Instituto Guima, graduanda em Psicologia pela Universidade Cruzeiro do Sul.



de extrema necessidade refletir acerca de questões objetivas e subjetivas, que impactam de alguma forma os colaboradores enquanto indivíduos, tendo em vista que a articulação entre essas esferas possibilita a compreensão das relações do indivíduo com o trabalho, com a instituição e consigo.

É possível dizer que, em relação às questões objetivas, o trabalho se constitui como atividade essencial para o ser humano, pois seu valor é necessário para a sobrevivência e garantia da dignidade humana, mas além disso o trabalho não se restringe a instrumento econômico para a subsistência do indivíduo, ele exprime também, enquanto questão subjetiva, um valor social, o qual se constrói como fundamento essencial para o desenvolvimento dos indivíduos na sociedade.

Nesse contexto, os profissionais que atuam na área da saúde, principalmente, no âmbito da higienização e manutenção, representam parte fundamental para o desenvolvimento do trabalho em hospitais, AMAs, UBSs, dentre outros equipamentos, tendo em vista que desempenham papel crucial para o pleno funcionamento dos serviços que, por vezes, é direcionado à sociedade.

Desse modo, o Instituto Guima por meio de um olhar cuidadoso e humanizado, promover subsídios para suporte no desenvolvimento desses colaboradores, entendendo que é necessário olhar para as potencialidades e habilidades de forma individual e coletiva.

A preocupação com o bem-estar dos colaboradores e seus familiares alinha-se ao princípio da Responsabilidade Social Corporativa, que defende práticas empresariais sustentáveis e voltadas para o desenvolvimento humano. Ao oferecer acompanhamento

psicológico gratuito e acessível, o Fique Bem contribui diretamente para a melhoria da qualidade de vida dos colaboradores, reduzindo o impacto do estresse e, por consequência, promovendo um ambiente de trabalho mais saudável.

Todas as atividades do programa Fique Bem são planejadas e desenvolvidas de forma que dialogue com os ODS e fundamentadas nos três pilares do ESG alinhando-se assim as necessidades da sociedade contemporânea.

Dessa forma, é possível dizer que o programa Fique Bem é desenvolvido, sobretudo, com base na ODS 3 (saúde e bem-estar), a qual busca assegurar uma vida saudável e promover o bem-estar para todos, tendo em vista o objetivo principal do programa, de fornecer acesso aos cuidados em saúde mental possibilitando suporte psicológico aos colaboradores e seus familiares. Além disso, está alinhado também com outros ODS relevantes, como o ODS 5 (Igualdade de Gênero), ao incluir campanhas voltadas para o combate à violência contra a mulher e o fortalecimento das mulheres frente aos cargos de liderança, de forma que possibilite a igualdade de gênero.

É possível dizer ainda que, ao promover um ambiente de trabalho seguro e protegido para todos os colaboradores, por meio das ações de inclusão e comunicação, as quais asseguram acesso e proteção aos direitos dos colaboradores, as atividades do Fique Bem se fundamentam também no ODS 8 (Trabalho Decente e Crescimento Econômico).

É importante também salientar que há o esforço contínuo para ampliar o alcance das ações, de modo que, cada vez mais, colaboradores tenham conhecimento sobre o programa Fique Bem e a importância de cuidar da sua saúde mental, garantindo que os colaboradores em situação de fragilidade emocional, tenham suporte adequado e imediato.

Sob a ótica do ESG, o Fique Bem fortalece a dimensão social, um dos pilares essenciais para empresas comprometidas com práticas responsáveis. O investimento em saúde mental afirma a preocupação necessária com os indivíduos enquanto seres humanos, melhorando o clima organizacional e, principalmente, oferecendo suporte psicológico individual, contribuindo para o bem-estar geral dos colaboradores.



Figura 9 - Campanha Setembro Amarelo

Em suma, o Fique Bem revela o impacto social, no âmbito corporativo, o qual se faz de extrema importância para a segurança e saúde integral dos colaboradores e familiares. Sua interface com os ODS e ESG é fundamental, visto que garante que as ações sejam cada vez mais inclusivas, sustentáveis e transformadoras para os colaboradores e a sociedade como um todo. Assim, ao reconhecer o impacto da saúde mental no desempenho e na qualidade de vida, a iniciativa do programa reforça o compromisso com a responsabilidade social corporativa.



EMPREGABILIDADE EM PAUTA: O RECOMEÇO NA VULNERABILIDADE SOCIAL⁵

O **PROGRAMA GERANDO FUTURO** é uma iniciativa de Responsabilidade Social Corporativa em consonância com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável com foco na melhoria da empregabilidade, geração de renda, combate à pobreza e a sustentabilidade empresarial, alinhado à igualdade de gênero e respeito à diversidade e a inclusão. O programa é voltado para pessoas em situação de vulnerabilidade social, oferecendo qualificação profissional gratuita na área de **Higienização e Limpeza Hospitalar e Convencional**.

O Programa Gerando Futuro, instituído em novembro de 2021, dialoga com as Políticas Públicas voltadas à empregabilidade e com a Política Socioassistencial ao promover o acesso à qualificação profissional e a oportunidades reais de emprego para a população em situação de vulnerabilidade e risco social, atendida em diferentes equipamentos e órgãos tipificados no âmbito da proteção social especial de Média e Alta Complexidade.

4.2. Objetivo:

O principal objetivo do **Gerando Futuro** é promover a **transformação social** através da qualificação profissional, geração de renda e melhoria da empregabilidade de pessoas em situação de vulnerabilidade. O programa também busca combater a pobreza e promover a igualdade de gênero, diversidade e inclusão.

⁵ **Maria Helena Stenico:** Assistente de Responsabilidade Social, graduada em Psicologia – Pós-graduação em Psicologia Organizacional e Gestão de Pessoas pela PUC-RS, Bacharel e Licenciatura pela Universidade Presbiteriana Mackenzie. Bolsista PIBIC Mackenzie Iniciação Científica no âmbito social e psicológico.

William Vinicius Pinto: Coordenador de Responsabilidade Social no Instituto Guima, Doutor em Ciências Humanas e Sociais pela Universidade Federal do ABC – UFABC, Mestre em Educação: culturas, políticas e teorias em educação pela UNINOVE, Especializações em Terapia Familiar e de Casal pela UNIFESP, Psicopedagogia e Intervenção Psicossocial no Contexto das Políticas Públicas pela Faculdade Campos Elíseos, Graduado em Pedagogia e Gestão Escolar pela Universidade do Grande ABC – UNIABC.

4.3. Funcionamento:

O programa funciona em etapas bem definidas, desde a atração de candidatos até a contratação e acompanhamento pós-contratação. O processo inclui:

1. **Período de divulgação e inscrição:** Durante essa fase, é realizado o contato com as **OSCs (Organizações da Sociedade Civil)** de diversas regiões de São Paulo. O objetivo é apresentar o programa **Gerando Futuro** e estabelecer novas parcerias para a formação de turmas. Essa etapa é crucial para garantir a participação de candidatos e a expansão do programa.
2. **Visita Técnica:** Nessa etapa, é realizada uma visita agendada ao local onde o treinamento será ministrado. A equipe do Gerando Futuro vai até a OSC (Organização da Sociedade Civil) para conhecer o espaço e avaliar a infraestrutura disponível, garantindo que o ambiente seja adequado para a realização do curso. Essa visita é essencial para assegurar que as condições necessárias para o treinamento estejam presentes.
3. **Formação Comportamental e Técnica:** Nesta etapa do programa, os participantes recebem uma capacitação completa, unindo teoria e prática para desenvolver tanto habilidades interpessoais quanto competências técnicas essenciais para o mercado de trabalho. Os instrutores do Gerando Futuro ministram o curso diretamente na OSC (Organização da Sociedade Civil), garantindo um aprendizado acessível e alinhado às demandas do setor de limpeza hospitalar e convencional. A formação abrange três pilares fundamentais: o desenvolvimento comportamental, preparando os participantes para o ambiente profissional por meio de habilidades como comunicação eficaz e trabalho em equipe; a capacitação técnica, que oferece conhecimentos específicos sobre higienização e limpeza hospitalar e convencional, abordando normas, procedimentos e boas práticas; e a prática orientada, onde os alunos aprendem a manusear os equipamentos de limpeza e aplicam os conceitos aprendidos em atividades supervisionadas, consolidando o aprendizado de maneira eficaz. Para apoiar esse processo, os participantes contam com materiais didáticos

especializados e questionários avaliativos, que auxiliam no acompanhamento do conhecimento adquirido, garantindo que estejam preparados para atuar de forma segura e eficiente no mercado de trabalho.

4. **Avaliação do conhecimento:** Após a formação teórica e prática, é aplicado um questionário para avaliar o entendimento dos participantes sobre os conteúdos técnicos apresentados durante o curso. Essa etapa é essencial para verificar se os alunos absorveram os conhecimentos necessários para atuar na área de limpeza hospitalar e predial, garantindo que estejam preparados para os desafios do mercado de trabalho.
5. **Recrutamento e Seleção:** Após a formação, a equipe de Recrutamento e Seleção do Instituto Guima Conseco realiza o processo seletivo com os participantes aprovados na avaliação prévia. Os recrutadores se deslocam até a OSC para conduzir as entrevistas individuais, preenchendo as fichas cadastrais e validando as informações fornecidas pelos candidatos. Durante essa etapa, também são repassadas informações adicionais sobre o processo seletivo e a possível contratação, garantindo que os participantes estejam cientes dos próximos passos.
6. **Admissão:** Nesta etapa, os candidatos que foram aprovados no processo seletivo são encaminhados para as vagas disponíveis, levando em consideração critérios como localização, escala e turno de trabalho. A oferta da vaga é realizada por meio de ligação ou mensagem, e, ao aceitar a vaga, o candidato recebe todas as orientações necessárias para dar sequência ao processo de contratação. Esse acompanhamento garante que a transição para o ambiente profissional ocorra de forma organizada e eficiente.
7. **Acompanhamento:** Após a contratação, é realizado um acompanhamento dos candidatos nas primeiras semanas e meses de trabalho. A equipe do Gerando Futuro entra em contato por mensagem para verificar a adaptação ao ambiente profissional, esclarecer dúvidas e oferecer suporte para eventuais demandas. Esse monitoramento é fundamental para garantir uma integração eficaz, contribuindo para a permanência e o desenvolvimento do profissional na vaga.

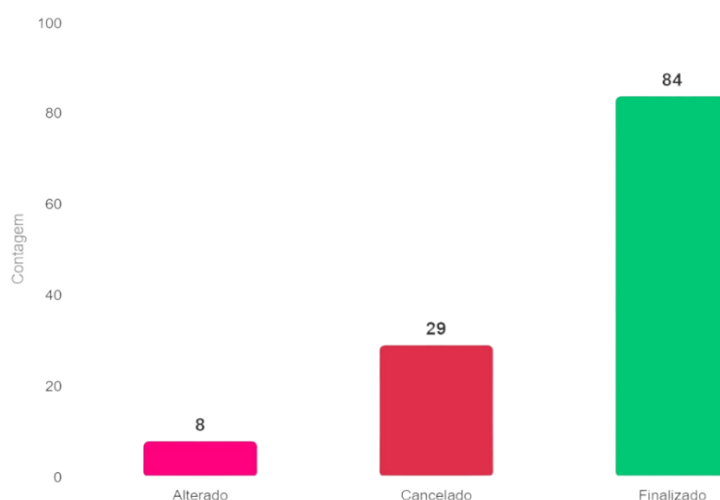
4.4. Formas de Ingresso:

A forma de ingresso no Programa Gerando Futuro ocorre por meio das Organizações da Sociedade Civil (OSCs) parceiras, que recebem a equipe do Instituto Guima Consecó para a realização do curso em suas sedes, facilitando o acesso dos participantes. Além disso, há a possibilidade de inscrição por meio de um formulário online, permitindo que qualquer pessoa interessada no curso possa se cadastrar de forma independente. Quando há um número significativo de inscritos, o Instituto Guima Consecó organiza uma turma em sua própria sede, onde os participantes comparecem para a realização do curso, que inclui tanto a capacitação teórica quanto a prática. Dessa maneira, o programa amplia o acesso à qualificação profissional.

4.5. Indicadores de Impacto diretos do Programa Gerando Futuro:

Para avaliar o alcance e os resultados do programa, são analisados diversos indicadores de impacto, que demonstram a efetividade das ações realizadas ao longo do período. A seguir, são apresentados os dados referentes às turmas realizadas, à participação dos inscritos e ao envolvimento das OSCs parceiras no último ano.

Gráfico 7 – Quantidade de turmas realizadas

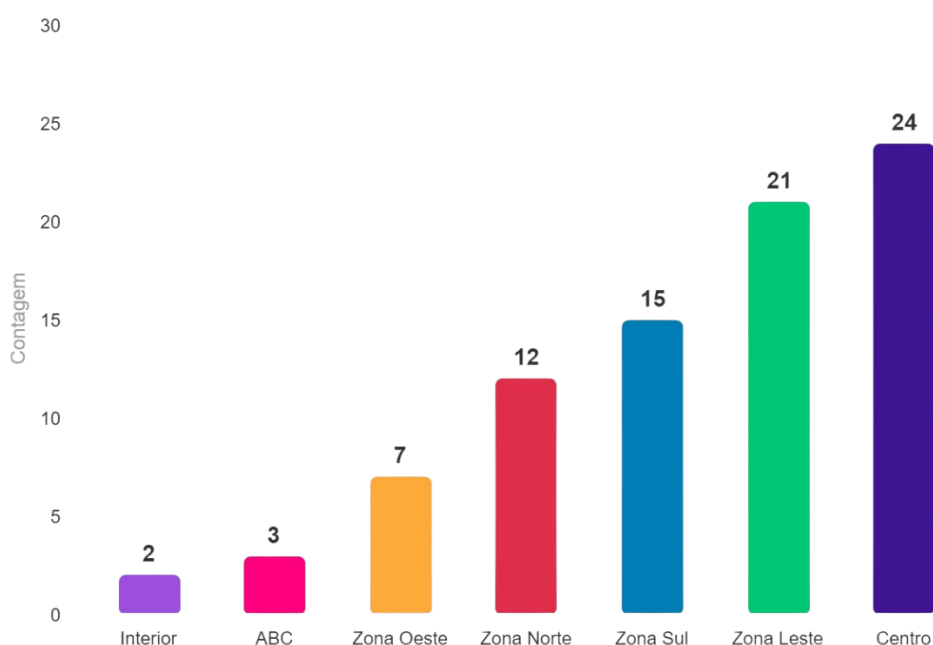


Fonte: Monday

O gráfico apresenta a quantidade de turmas do Programa Gerando Futuro realizadas no ano de 2024 em diferentes Organizações da Sociedade Civil (OSCs). Os dados demonstram que 84 turmas foram finalizadas com sucesso, evidenciando o impacto do programa na qualificação profissional e empregabilidade dos participantes. No entanto, também houve 29 turmas canceladas, o que está relacionado a fatores como baixa adesão, indisponibilidade de espaço ou outras dificuldades operacionais. Além disso, 8 turmas passaram por alterações, possivelmente devido a ajustes de data, local ou formato do curso.

Esses números evidenciam a ampla atuação do Instituto Guima Consecos na promoção da capacitação profissional e no fortalecimento das oportunidades de empregabilidade para pessoas em situação de vulnerabilidade social.

Gráfico 8 – Distribuição de turmas por região



Fonte: Monday

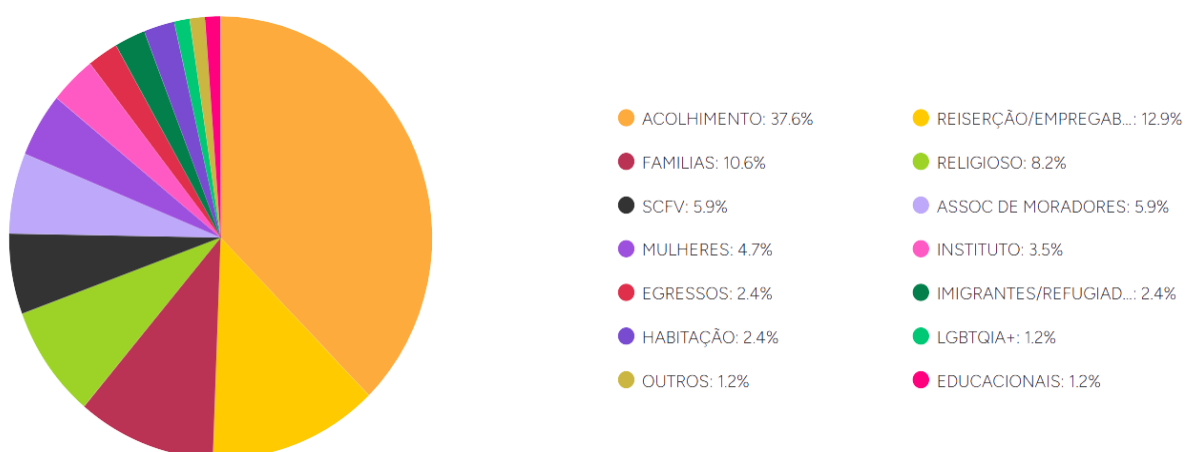
O gráfico demonstra a distribuição das turmas por região, evidenciando a ampla atuação do projeto em todo o território da capital de São Paulo. Os dados mostram que a

maior concentração de turmas ocorreu na região central, com 24 turmas realizadas, seguida pela Zona Leste (21 turmas) e Zona Sul (15 turmas). A Zona Norte também teve uma participação significativa, com 12 turmas, enquanto a Zona Oeste registrou 7 turmas.

Além da capital, o programa esteve presente no ABC Paulista (3 turmas) e no interior do estado (2 turmas), ampliando o alcance da qualificação profissional para diferentes localidades. Esses números reforçam o compromisso do Instituto Guima Consecos em levar oportunidades de capacitação para diversas regiões, promovendo inclusão social e empregabilidade em diferentes contextos urbanos e metropolitanos.

No ano de 2024, o Programa Gerando Futuro ampliou significativamente sua rede de atuação, estabelecendo 54 novas parcerias com Organizações da Sociedade Civil (OSCs). Essa expansão permitiu que mais pessoas em situação de vulnerabilidade tivessem acesso à qualificação profissional e a novas oportunidades de emprego. Além disso, algumas dessas OSCs receberam o programa mais de uma vez. A realização de turmas em diferentes momentos nos mesmos locais demonstra a demanda crescente pelo curso e a consolidação das parcerias estabelecidas.

Gráfico 9 – Diversidade de turmas realizadas



Fonte: Monday

O gráfico apresenta a diversidade de públicos atendidos pelas Organizações da Sociedade Civil (OSCs) parceiras do Programa Gerando Futuro. Os dados reforçam o

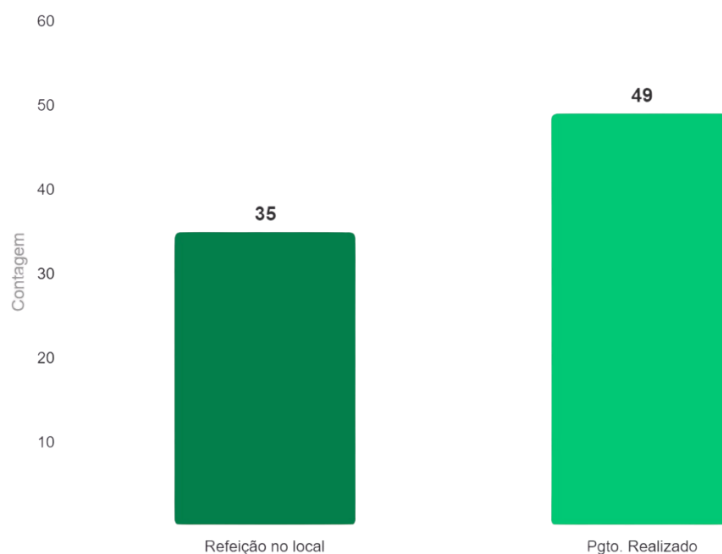
compromisso do programa com a inclusão social e a geração de oportunidades para diferentes grupos em situação de vulnerabilidade. Dentre as OSCs parceiras, a maioria atua com acolhimento institucional, representando 32 parcerias, seguido por organizações voltadas à reinserção e empregabilidade (11 parcerias) e famílias em situação de vulnerabilidade (9 parcerias).

Outras instituições atendem públicos específicos, como grupos religiosos (7 parcerias), associações de serviços de convivência e fortalecimento de vínculos - SCFV (5 parcerias), mulheres (4 parcerias) e institutos diversos (3 parcerias).

Além disso, o programa também esteve presente em OSCs que trabalham com habitação, imigrantes, egressos do sistema prisional e população LGBTQIA+, garantindo que diferentes perfis de pessoas tenham acesso à capacitação profissional e a novas oportunidades de emprego. Essa ampla variedade de públicos beneficiados demonstra a importância da atuação do Instituto Guima Consecos na promoção da inclusão, do desenvolvimento social e da empregabilidade para os mais diversos perfis da população.

No ano de 2024, o Programa Gerando Futuro alcançou uma carga horária total de **1.504 horas**, considerando todas as turmas finalizadas ao longo do período. Esse volume expressivo de horas dedicadas à qualificação profissional reforça o impacto do programa na capacitação de pessoas em situação de vulnerabilidade, proporcionando conhecimentos técnicos e habilidades socioemocionais essenciais para a inserção no mercado de trabalho. A extensa carga horária reflete o compromisso do Instituto Guima Consecos em oferecer uma formação de qualidade, garantindo que cada participante tenha acesso a um aprendizado estruturado e alinhado às demandas do setor de higienização e limpeza hospitalar e convencional.

Gráfico 10 – Quantidade de turmas que realizamos o pagamento de refeições

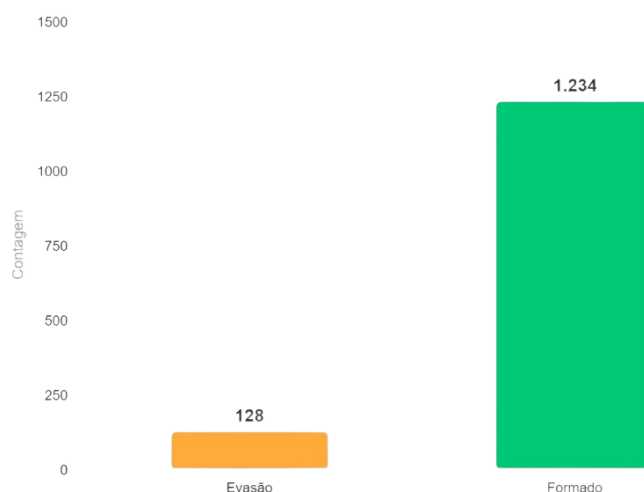


Fonte: Monday

O gráfico apresenta a forma como as refeições foram disponibilizadas durante o programa. Em algumas OSCs, a própria instituição oferece a alimentação no local, o que ocorreu em 35 turmas. Já nas situações em que a OSC não dispõe dessa estrutura, o Instituto Guima Conseco providencia a refeição para os participantes, o que aconteceu em 49 turmas. Essa organização garante que todos os alunos tenham acesso à alimentação adequada durante o curso, promovendo melhores condições para a participação e aprendizado.

Os próximos dados apresentam informações sobre os participantes do programa, incluindo a quantidade de formandos, a taxa de contratação e outros aspectos relevantes. Esses indicadores ajudam a mensurar o impacto do Gerando Futuro, evidenciando os resultados obtidos na qualificação profissional e na inserção dos alunos no mercado de trabalho.

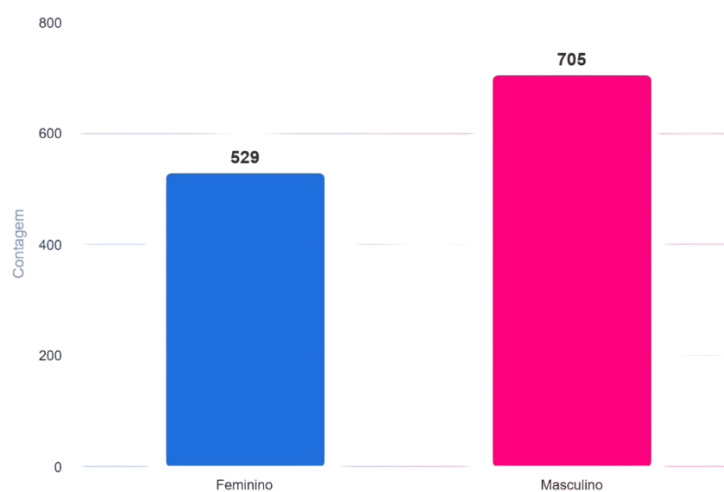
Gráfico 11 – Quantidade de participantes concluintes do curso



Fonte: Monday

O gráfico apresenta a quantidade de participantes que concluíram o curso no programa Gerando Futuro em comparação com aqueles que não finalizaram a formação. Um total de 1.234 alunos concluíram a carga horária mínima exigida e foram certificados. Já 128 participantes não completaram o curso, seja por ausência no início das aulas ou por evasão ao longo do período, não atingindo os requisitos necessários para a formação. Esses dados demonstram a taxa de retenção e a efetividade do programa na capacitação profissional.

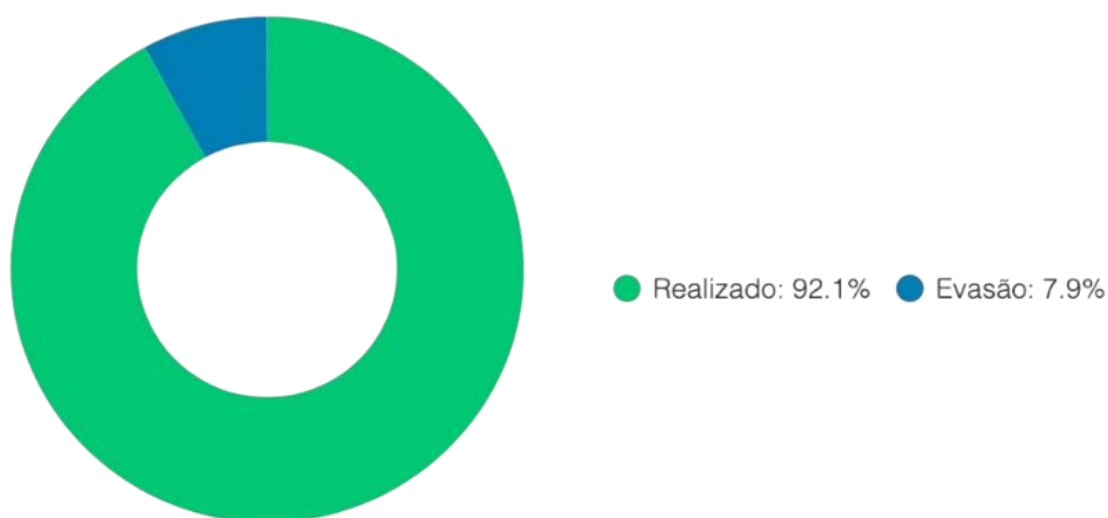
Gráfico 12 – Concluintes X Gênero



Fonte: Monday

O gráfico apresenta a distribuição por gênero dos participantes que concluíram o curso do Programa Gerando Futuro. Dos formados, 705 são do gênero feminino e 529 do gênero masculino. Esses números destacam a participação significativa de mulheres no programa, reforçando o compromisso do Instituto Guima Consecos com a promoção da igualdade de gênero e a inclusão social.

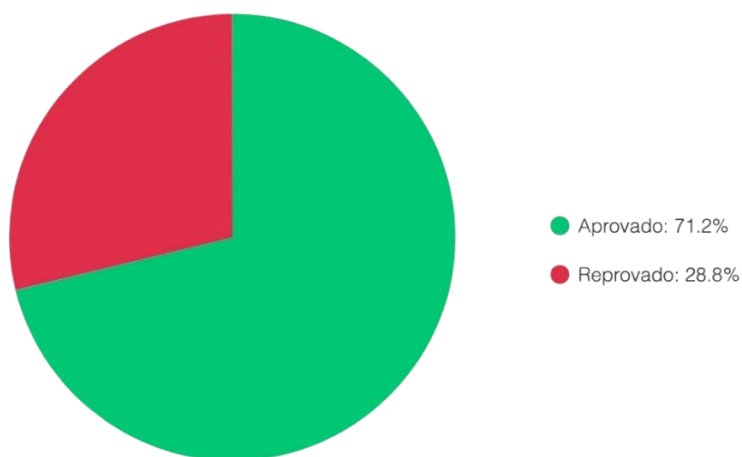
Gráfico 13 – Quantidade de participantes entrevistados após conclusão do curso



Fonte: Monday

O gráfico apresenta a quantidade de participantes que foram entrevistados após a conclusão do curso do Programa Gerando Futuro. Dos 1.234 alunos formados, foram realizadas 1.185 entrevistas, enquanto 102 evadiram nessa etapa. A evasão durante as entrevistas pode ser atribuída a diversos fatores, como desinteresse nas vagas ofertadas, a decisão de não aguardar o momento da entrevista após a conclusão do curso, motivos pessoais ou, em casos mais raros, a mudança de cidade. Esses dados destacam a importância de um acompanhamento próximo aos participantes, garantindo que estejam engajados e preparados para todas as etapas do processo, desde a formação até a contratação.

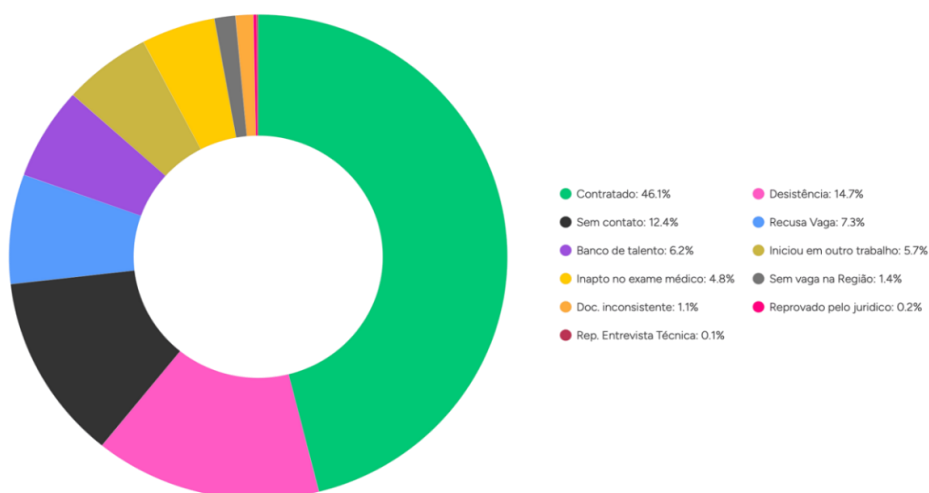
Gráfico 14 – Aprovados e reprovados na entrevista



Fonte: Monday

O gráfico apresenta o resultado das entrevistas realizadas com os participantes do Programa Gerando Futuro. Dos 1.185 entrevistados, 845 foram aprovados, demonstrando que atenderam aos critérios necessários para avançar no processo de contratação. Já os 340 reprovados foram avaliados com base em critérios internos do Recrutamento e Seleção, que incluem aspectos comportamentais observados tanto durante o curso quanto na entrevista. Esses critérios visam garantir que os candidatos estejam alinhados com as expectativas e demandas das vagas ofertadas.

Gráfico 15 – Processo de contratação



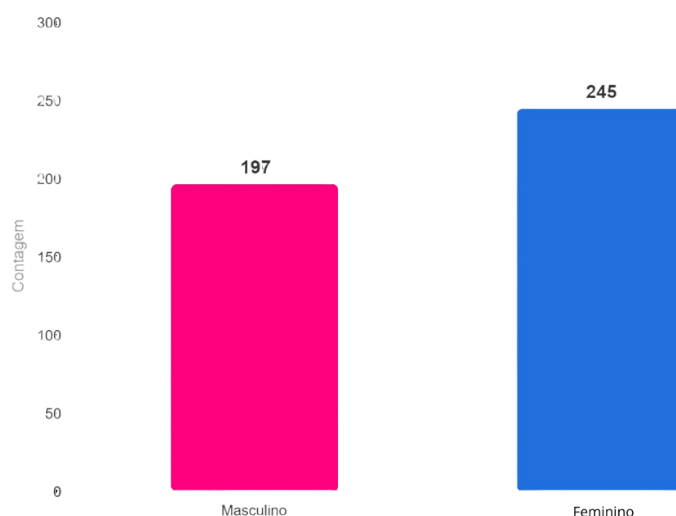
Fonte: Monday

O gráfico apresentado demonstra um panorama do processo de contratação, destacando tanto os aprovados que foram efetivados quanto os que, por diferentes motivos, não chegaram a assumir alguma vaga. Os dados refletem o sucesso da iniciativa, com um número expressivo de contratações e um acompanhamento detalhado das razões que impediram a admissão de alguns candidatos. O grande destaque é o alto índice de contratações, totalizando 442 pessoas efetivadas, o que representa 52% dos aprovados na entrevista. Esse resultado positivo reforça a eficiência do processo e o compromisso com a empregabilidade. No entanto, uma parte dos candidatos aprovados não seguiu com a contratação. O principal motivo foi a desistência, registrada em 141 casos, seguida pela recusa da vaga, que ocorreu 70 vezes.

Além disso, 64 pessoas não puderam ser contratadas por falta de contato, seja por telefone ou outros meios disponíveis, o que impossibilitou o prosseguimento da admissão. Outros fatores que impediram a contratação incluem 46 candidatos que iniciaram em outro trabalho, 13 considerados inaptos no exame admissional e 11 que não encontraram vagas na região desejada. Houve também 2 casos de documentação inconsistente, 2 reprovações pelo jurídico, ou seja, com documentos pessoais inconsistentes e 1 reprovação na entrevista final.

Apesar desses desafios, o resultado geral é extremamente positivo, demonstrando a eficácia da seleção e o impacto significativo na geração de oportunidades. O alto número de contratações reforça o compromisso com um processo estruturado e inclusivo, garantindo que a maioria dos candidatos aprovados tenha sido integrada ao mercado de trabalho.

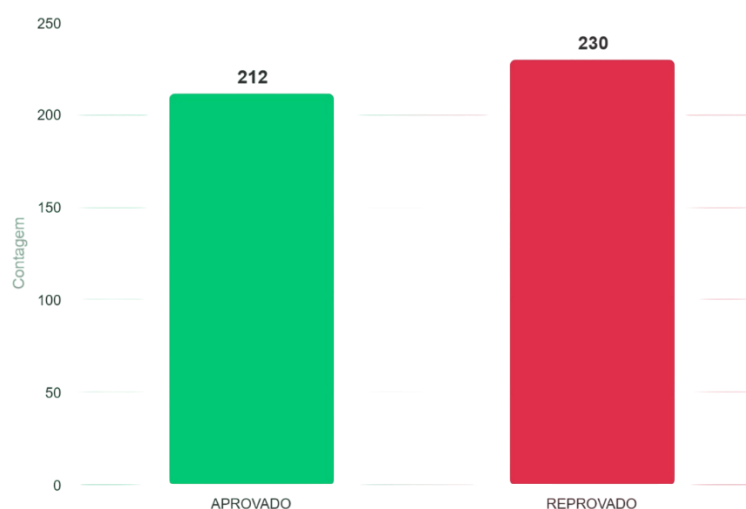
Gráfico 16 – Contratação X Gênero



Fonte: Monday

No total, 442 participantes do Programa Gerando Futuro foram contratados após a conclusão da formação. Desses, 245 são do gênero feminino, representando 55% do total de contratados, enquanto o restante, 197, corresponde ao gênero masculino, representando 45%. Esses dados evidenciam a busca por uma maior equidade de gênero no mercado de trabalho, com uma presença significativa de mulheres inseridas nas oportunidades oferecidas pelo programa.

Gráfico 17 – Aprovados no período da Experiência



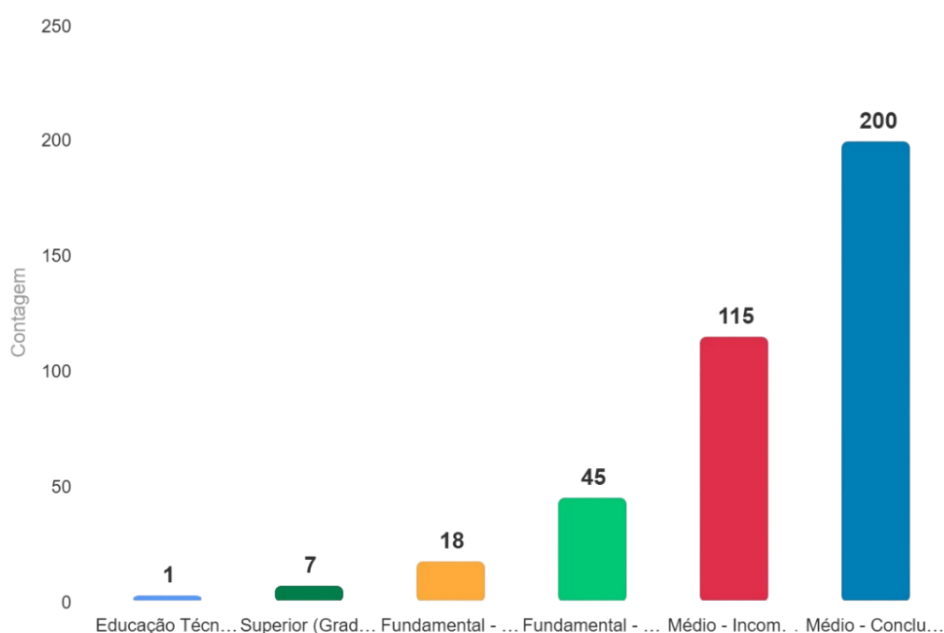
Fonte: Monday

O gráfico apresentado refere-se ao desempenho dos 442 colaboradores contratados, avaliados após os 90 dias iniciais de empresa, período padrão utilizado para validação da experiência. Do total, 212 colaboradores (48%) foram aprovados e permaneceram na organização, enquanto 230 colaboradores (52%) foram reprovados ao final da experiência e, consequentemente, desligados.

4.6. Pesquisa de Satisfação com os Participantes do Curso do Programa Gerando Futuro

Com o objetivo de avaliar a experiência e o impacto do Programa Gerando Futuro, realizamos uma Pesquisa de Satisfação com os participantes do curso. Essa iniciativa busca compreender a percepção dos alunos em relação à qualidade do conteúdo, metodologia aplicada e contribuições do curso para sua qualificação profissional. Os dados apresentados nos gráficos refletem as respostas dos participantes a partir do 2º semestre de 2024, período em que a pesquisa foi implementada. Dessa forma, o número de respostas ainda é reduzido, mas já fornece indicadores relevantes para a melhoria contínua do programa e o aperfeiçoamento das ações futuras.

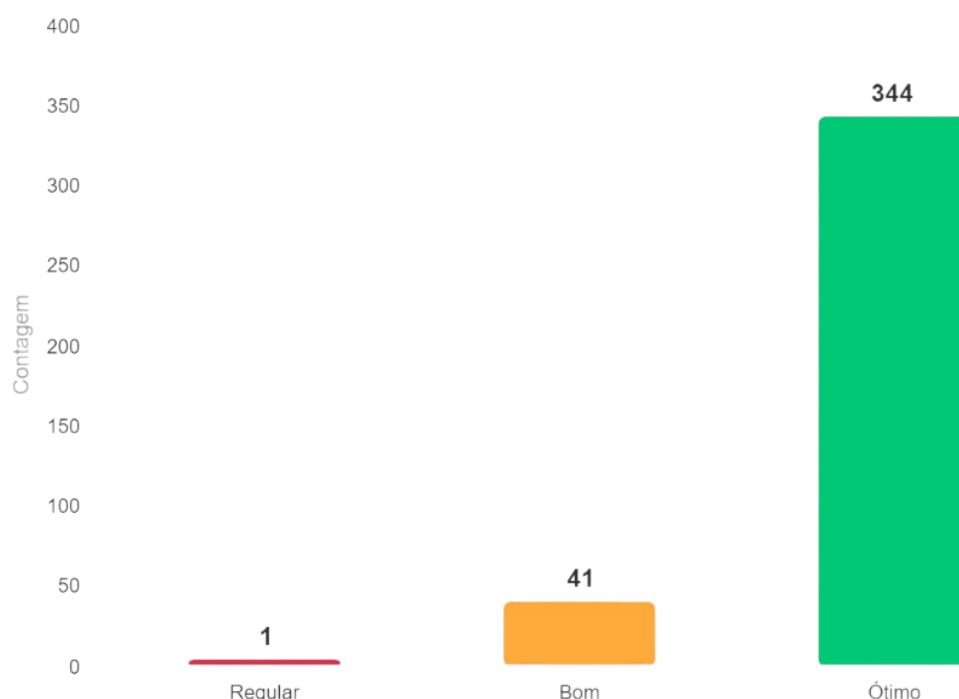
Gráfico 18 – Nível de escolaridade dos alunos



Fonte: Monday

O gráfico apresentado ilustra o nível de escolaridade dos alunos que participaram do curso Gerando Futuro, trazendo um panorama sobre o perfil educacional dos inscritos. Esses dados são fundamentais para compreender a diversidade do público atendido e adaptar as estratégias pedagógicas para melhor atender às necessidades de cada aluno.

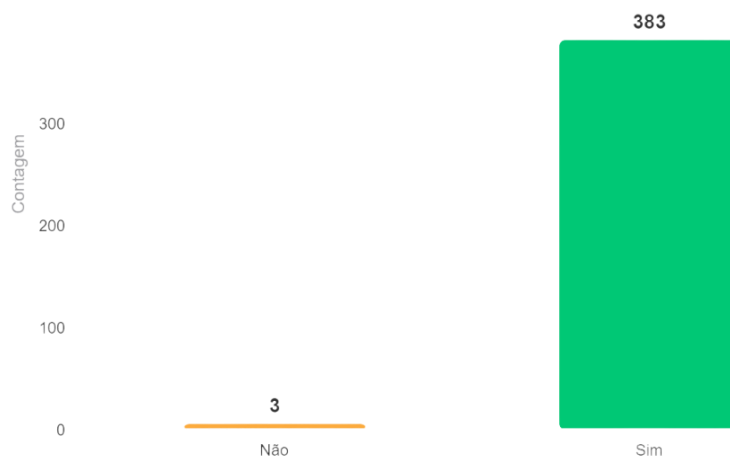
Gráfico 19 – Como você avalia os conteúdos ensinados no curso



Fonte: Monday

Os dados coletados na pesquisa de satisfação demonstram uma avaliação altamente positiva dos conteúdos oferecidos no curso do Programa Gerando Futuro. A maioria dos participantes classificou os conteúdos como "Ótimo", seguido por uma parcela que os avaliou como "Bom". Apenas uma mínima fração dos respondentes considerou a qualidade regular, o que reforça a relevância e eficácia do material disponibilizado para a formação profissional dos alunos.

Gráfico 20 – Os conteúdos foram bons e ajudaram no seu crescimento pessoal e profissional?



Fonte: Monday

Os resultados da pesquisa indicam que a grande maioria dos participantes reconhece o impacto positivo do curso em seu desenvolvimento pessoal e profissional. A prevalência de respostas afirmativas confirma que os conteúdos abordados contribuíram significativamente para a capacitação dos alunos, fortalecendo suas habilidades e ampliando suas oportunidades no mercado de trabalho, o que reforça a efetividade do programa na promoção do crescimento dos participantes.

4.7. Instituições parceiras do Instituto Guima na execução do Gerando Futuro

O Instituto Guima contou com a parceria de diversas Organizações da Sociedade Civil (OSCs) na execução do programa Gerando Futuro. A lista a seguir apresenta as instituições que participaram ativamente, contribuindo para a capacitação e inserção profissional de pessoas em situação de vulnerabilidade.

Associação Beneficente Evangélica
Associação Criar Esperança
Associação de Bairro Parque das Garças

Associação de Moradores do Rio Pequeno
Associação e apoio Efata Berit
Associação Mulheres Guerreiras

Associação o Pipa

Atos 4

CAE Mulheres

CAEF Edu Chaves

Casa da Mulher - CrêSer

Casa Neon Cunha

CCA Nova Geração - Fala Mulher

CCA Sagrada Família

Centro de Acolhimento Família

Centro de Acolhimento Glicério

Centro de Acolhimento II Hotel Ragueb

*Centro de Acolhimento Instituto
Macedônia*

Centro de Acolhimento Mooca II

Centro de Acolhimento República

Centro de Acolhimento Santana

*Centro de Acolhimento São Miguel
Paulista*

Centro de Acolhimento Vicência

Centro de Acolhimento Vila Maria

*Centro de Capacitação para a Vida
Projeto Neemias*

*Centro de Referência à Mulher Márcia
Dangremon*

CEU Paraisópolis

CIC Jaçanã

CIC Valo Velho

Comunidade do Farol

CTA 14 Parque Novo Mundo

CTA 17 Liberdade

CTA 8 Lapa

CTA Família 9 de Julho

CTA Raio de Luz

Escola Estadual João Solimeo

Fundação Portas Abertas

Fundação Vida e Esperança

*Assembleia de Deus Restauração e
Graça*

*Inforedes - Centro de Acolhida para
Homens*

Instituto Jatobás

Instituto Reaja Obede Edom

Instituto Recomeçar

Instituto Teresa Cubateli

MSE Vila Sônia

Núcleo Assistencial Anita Briza

Núcleo de Convivência Rodrigo Silva

ONG Mulheres de Fé

Programa Operação Trabalho centro

Projeto Beija Flor

4.8. Registros fotográficos da execução prática do Programa Gerando Futuro



Figura 10 a 15 - Turmas do Gerando Futuro



Figura 16 a 18 - Parte prática do curso

4.9. Campanhas e Premiações

4.9.1 Selo Igualdade Racial

No corrente ano, o Instituto Guima participou do Programa Selo Igualdade Racial⁶, edição 2024, - edital nº CPB/006/2020/SMDHC e obteve a renovação do reconhecimento. Destaca-se que o Selo tem como missão reconhecer instituições privadas cujo quadro de profissionais contratados contemple, ao menos, 20% de pessoas negras, distribuídas em hierarquias e funções, podendo considerar inclusive aquelas que possuam vínculo terceirizado.



⁶ O Programa Selo Igualdade Racial foi instituído pela Lei Municipal nº 16.340, de 30 de dezembro de 2015, regulamentado pelo Decreto nº 57.987, de 23 de novembro de 2017, trata-se uma **Política Pública de enfrentamento ao racismo**, com atuação direta no mercado de trabalho, uma das expressões mais evidentes da desigualdade entre pessoas negras e brancas.

Essa conquista reafirma o compromisso da Guima ConSeCo com a adoção de políticas que promovam a igualdade étnico-racial, mitigação e eliminação de atos discriminatórios e a igualdade material de oportunidades.



Figura 19 a 21 - Selo da Igualdade Racial

4.9.2 Campanha McDia Feliz 2024

Em 2024, o Instituto Guima participou ativamente da campanha **McDia Feliz**, uma das maiores iniciativas do país voltadas para a saúde de crianças e adolescentes. Realizada em parceria com o **GRAACC** e o **McDonald's**, a campanha destinou toda a



arrecadação obtida com a venda de Big Mac, no dia 24 de agosto, para apoiar o tratamento de crianças e jovens com câncer.

Com o compromisso de contribuir para essa causa, o Instituto Guima adquiriu **1.000 vouchers**, que foram sorteados entre os colaboradores operacionais da Guima ConSeCo. Os critérios para participação incluíram ter mais de três meses de

experiência na empresa e manter assiduidade em suas funções. Essa iniciativa reforçou o compromisso do Instituto Guima tanto com a valorização de seus colaboradores quanto com o impacto social positivo, alinhando-se a ações de responsabilidade social.

4.9.3 Campanha SOS Rio Grande do Sul - juntos pelo RS

Em 2024, o Instituto Guima mobilizou esforços para apoiar as vítimas das intensas chuvas que atingiram o estado do Rio Grande do Sul. Com o compromisso de promover assistência humanitária e contribuir para a redução das desigualdades, foi lançada a Campanha de Arrecadação SOS RS, alinhada aos Objetivos de Desenvolvimento

Sustentável (ODS) da ONU, especialmente o ODS 3 (Saúde e Bem-Estar) e ODS 10 (Redução das Desigualdades).



A iniciativa ocorreu entre os dias 10 e 16 de maio de 2024, período em que colaboradores, parceiros e voluntários se mobilizaram para coletar itens essenciais de higiene e conforto, como sabonetes, shampoos, condicionadores, pastas de dente, escovas de dente e cobertores. Para incentivar o voluntariado e reforçar o compromisso social da instituição, o Instituto Guima se comprometeu a

dobrar a quantidade de itens arrecadados, garantindo um impacto ainda maior na assistência às famílias atingidas.

Por meio dessa ação, o Instituto Guima reafirma seu compromisso com a responsabilidade social e promove iniciativas que fortalecem o desenvolvimento sustentável.

4.9.4 Campanha Caminhos Compartilhados

Em 2024, o Instituto Guima ConSeCo promoveu a campanha "Caminhos Compartilhados", uma iniciativa voltada para o fortalecimento da empregabilidade e do engajamento social por meio do programa "Gerando Futuro". A campanha teve como

principal objetivo incentivar os colaboradores da Guima ConSeCo a indicarem amigos ou conhecidos para participarem do curso profissionalizante, proporcionando oportunidades concretas de desenvolvimento e inserção no mercado de trabalho.

A dinâmica da campanha consistiu na premiação dos colaboradores cujas indicações resultassem na contratação dos participantes formados e, posteriormente, na conclusão do seu período de experiência. Os prêmios foram concedidos por meio de um Vale Presente, sendo R\$120,00 para cada indicação bem-sucedida que resultasse em contratação e mais R\$120,00 caso o profissional indicado concluísse com êxito o período de experiência. A campanha teve início em 5 de agosto de 2024 e foi amplamente divulgada entre os colaboradores. Para participar, os empregados da Guima ConSeCo deveriam indicar amigos ou conhecidos e fornecer o número de Registro de Empregado (R.E.) como referência. Os indicados, por sua vez, deveriam se inscrever no curso "Gerando Futuro" por meio do link disponibilizado pelo Instituto Guima e concluir efetivamente a capacitação para que a indicação fosse considerada válida.

Com essa iniciativa, o Instituto Guima ConSeCo reafirmou seu compromisso com a geração de oportunidades, o desenvolvimento social e a capacitação de novos profissionais. A campanha "Caminhos Compartilhados" foi um projeto piloto que abriu caminho para futuras ações voltadas para empregabilidade dentro do Instituto Guima.

4.9.5 Tecendo Ideias e Construindo Redes

Em 2024, o Instituto Guima ConSeCo realizou o evento "Tecendo Ideias e Construindo Redes", uma iniciativa para fomentar a empregabilidade de pessoas em situação de risco e vulnerabilidade social, atendidas ao longo do ano pelas Organizações da Sociedade Civil (OSCs) parceiras. O encontro teve como principal propósito criar um espaço de diálogo e colaboração entre profissionais do setor social, permitindo a troca de experiências, a disseminação de boas práticas e a construção de soluções conjuntas para ampliar o impacto dos projetos voltados à inclusão no mercado de trabalho.

Ao longo do ano, o Instituto atuou junto a diversas OSCs para oferecer qualificação profissional e oportunidades concretas de inserção no mundo do trabalho. O evento, portanto, foi um momento para avaliar os resultados do programa Gerando Futuro

2024, apresentar os principais desafios enfrentados e definir estratégias para o aprimoramento das ações nos anos seguintes.

O encontro ocorreu no dia 13 de dezembro de 2024, na Sede da Guima ConSeCo, em São Paulo, e contou com a participação de representantes das OSCs envolvidas. Durante a programação, foram debatidos temas para inserção no mercado de trabalho, desafios enfrentados pelas OSCs na capacitação profissional, estratégias de empregabilidade para grupos vulneráveis e novas oportunidades de parcerias. Além da troca de conhecimento, o evento também possibilitou o planejamento estratégico das iniciativas futuras do Instituto Guima ConSeCo para o próximo ano.



Figura 24 - Café da manhã com as OSCs

GERANDO FUTURO

teen



5. A EDUCAÇÃO PROFISSIONAL COMO TRANSFORMAÇÃO SOCIAL⁷

5.1 Definição

O **Gerando Futuro Teen** é um Programa do Instituto Guima Conseco, realizado em parceria com o SENAC e a Rede Cidadã, voltado para a qualificação profissional de adolescentes e jovens entre **15 e 25 anos**. A iniciativa tem como objetivo preparar os participantes para o mercado de trabalho, desenvolvendo competências técnicas e socioemocionais que são essenciais para o crescimento profissional. Para isso, são oferecidos cursos especializados e dinâmicas educativas que promovem a formação com foco nas áreas administrativas e de gestão de pessoas.

O Gerando Futuro Teen, representa uma iniciativa relevante no campo da Responsabilidade Social Corporativa (RSC), alinhada aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), aos princípios ESG (*Environmental, Social, and Governance*) e ao impacto social positivo. Ao promover o referido programa, o Instituto Guima assume o compromisso com a redução das desigualdades e a promoção de oportunidades dignas, temas centrais da Agenda 2030 da ONU.

O programa está diretamente conectado ao **ODS 4 (Educação de Qualidade)** e ao **ODS 8 (Trabalho Decente e Crescimento Econômico)**, ao oferecer cursos profissionalizantes que visam a inserção de adolescentes e jovens no mercado de trabalho. A formação em áreas como Assistente Administrativo e Recursos Humanos, aliada ao desenvolvimento de habilidades socioemocionais, contribui para a construção de uma base sólida para a empregabilidade. Além disso, ao fornecer suporte social e logístico,

⁷**Maria Helena Stenico:** Assistente de Responsabilidade Social no Instituto Guima, graduada em Psicologia – Bacharel e Licenciatura pela Universidade Presbiteriana Mackenzie. Bolsista PIBIC Mackenzie Iniciação Científica no âmbito social e psicológico.

William Vinicius Pinto: Coordenador de Responsabilidade Social no Instituto Guima, Doutor em Ciências Humanas e Sociais pela Universidade Federal do ABC – UFABC, Mestre em Educação: culturas, políticas e teorias em educação pela UNINOVE, Especializações em Terapia Familiar e de Casal pela UNIFESP, Psicopedagogia e Intervenção Psicossocial no Contexto das Políticas Públicas pela Faculdade Campos Elíseos, Graduado em Pedagogia e Gestão Escolar pela Universidade do Grande ABC – UNIABC.

como entrega de kits de lanche e recarga de transporte, o programa reduz barreiras de acesso, promovendo inclusão social e equidade, princípios fundamentais da Responsabilidade Social.

O ODS 10 (Redução das Desigualdades) também está intimamente ligado à execução do Gerando Futuro Teen, levando em consideração o oferecimento de oportunidades de qualificação de forma gratuita para adolescentes e jovens em situação de vulnerabilidade, muitos dos quais enfrentam barreiras socioeconômicas que limitam seu acesso à educação profissional e ao emprego.

Do ponto de vista do ESG, o Programa reflete um compromisso com o pilar Social, ao investir na promoção de oportunidades para jovens em situação de vulnerabilidade. A parceria com o SENAC e a Rede Cidadã reforça a governança colaborativa, um aspecto positivo do pilar *Governance*. O impacto social do Gerando Futuro Teen é inegável,

especialmente ao considerar o desenvolvimento de competências técnicas e comportamentais que aumentam as chances de empregabilidade dos participantes.



Cartão de divulgação do Gerando Futuro Teen, parceria entre Instituto Guima e SENAC. O cartão anuncia vagas para filhos(as)/dependentes de colaboradores(as) do Instituto Guima, com idades entre 15 e 24 anos, que buscam aprender sobre noções de administração, conceitos de cultura, funções e processos organizacionais. O curso terá duração de 23 de agosto a 03 de dezembro, local no Instituto Guima (Rua Heitor Peixoto, 702 - Cambui - São Paulo/SP) e carga horária de 160h, de segunda a quinta, das 08h às 12h. Um QR code é exibido para inscrição.

Guima SENAC

DEM AÍ, O GERANDO FUTURO teen

MAIS CURSOS, MAIS OPORTUNIDADES

Anunciando novas vagas para **filhos(as)/dependentes** de colaboradores(as) Guima, com idades entre **15 e 24** anos, que buscam aprender sobre noções de administração, conceitos de cultura, funções e processos organizacionais.

Duração: De 23 de agosto à 03 de dezembro

Local: Instituto Guima
Rua Heitor Peixoto, 702 - Cambui - São Paulo/SP

Carga horária: 160h | seg, ter e qui | 08h às 12h

Inscreva-se clicando no link abaixo ou apontando sua câmera para o QR Code ao lado.

5.2. Funcionamento do Programa

Os cursos ocorrem na **sede do Instituto Guima** e a escolha dos cursos ocorre em parceria com a grade disponibilizada pelo **SENAC Aclimação**, sendo assim, a seleção dos cursos sempre é feita com base na relevância para a qualificação dos participantes,

visando prepará-los para atuar como **Jovem Aprendiz, especialmente na área administrativa.**

As turmas foram organizadas da seguinte forma:

Curso	Período de realização	Turno	Carga horária	Quantidade de Inscritos	Quantidade de matriculados	Quantidade de formados
Assistente de Pessoal	22/04/2024 até 05/08/2024	Manhã	160	40	20	12
Assistente Administrativo	27/08/2024 até 03/12/2024	Manhã	160	45	23	9
Finanças para Não Financeiros	22/04/2024 até 02/05/2024	Tarde	16	38	20	13
Assistente de Recursos Humanos	06/05/2024 até 26/09/2024	Tarde	160	25	20	12
Comunicação Assertiva nas Organizações	07/10/2024 até 24/10/2024	Tarde	24	24	22	19
Gestão da Qualidade em Processos	04/11/2024 até 21/11/2024	Tarde	24	25	20	13
TOTAL			544	197	125	78

5.3. Forma de Ingresso no programa

Primeiramente, o curso é definido em conjunto com o SENAC. Assim que as datas são estabelecidas, o departamento de Marketing elabora materiais de divulgação, como folders para redes sociais e panfletos para distribuição presencial nos postos de trabalho dos colaboradores. Os interessados preenchem um formulário de pré-inscrição. Após essa etapa, as inscrições são realizadas online, diretamente na plataforma do SENAC e para auxiliar nessa etapa do processo, um manual é disponibilizado aos candidatos e seus respectivos responsáveis, garantindo que todas as informações sejam preenchidas corretamente. O curso é destinado exclusivamente à parentes de funcionários da Guima ConSeCo.

5.4. Metodologia Aplicada

O Gerando Futuro Teen adota uma metodologia humanista que combina o desenvolvimento técnico e comportamental. A abordagem utilizada nos cursos busca oferecer uma aprendizagem dinâmica e interativa, com atividades práticas e conteúdos alinhados às demandas do setor administrativo. Os principais pilares metodológicos incluem:

- **Aprendizagem Teórica e Prática** que consiste na combinação de aulas expositivas com metodologias ativas, como estudos de caso, dinâmicas de grupo e simulações de situações reais, abordagens que promovem a práxis, através do desenvolvimento no âmbito técnico quanto a capacidade de aplicá-lo na prática;
- **Desenvolvimento Socioemocional e Profissional:** a parceria com a Rede Cidadã viabiliza quatro encontros formativos focados na promoção da inteligência emocional, trabalho em equipe, ética profissional e comunicação interpessoal. Essas atividades preparam os alunos para lidar com desafios no ambiente de trabalho e melhorar sua postura profissional;
- **Suporte Social:** os cursistas recebem um kit lanche todos os dias de aula, garantindo condições para uma melhor experiência de aprendizado. Ainda assim, é oferecido auxílio para o deslocamento até o local das aulas e os participantes contam com recarga no bilhete de transporte, reduzindo as barreiras de acesso à formação.

5.5. Certificação e Encerramento

No que diz respeito à conclusão do curso, os alunos que obtiveram êxito são convidados para a cerimônia de formatura, realizada das dependências do SENAC Aclimação. O evento tem como objetivo formalizar a conclusão da capacitação,



Figura 26 - Formatura alunos de Assistente Administrativo

proporcionando um momento de reconhecimento aos participantes, através da realização da cerimônia e entrega do certificado de conclusão, documento essencial para a inserção no mercado de trabalho.

Ainda sobre o evento, destaca-se a presença dos familiares, sobretudo, do colaborador da Guima ConSeCo que inscreveu o cursista no Gerando Futuro, além de representantes do Instituto Guima, do SENAC e da Rede Cidadã, consolidando o compromisso com o reconhecimento da incompletude institucional em que as instituições percebem enquanto potência para uma real oferta de qualificação profissional voltada para os adolescentes e jovens.

Há de salientar que a metodologia garante que os alunos concluem o Programa não apenas com qualificação técnica, mas também com uma base sólida de competências interpessoais e profissionais, aumentando suas chances de inserção no mercado de trabalho como jovens aprendizes na Guima ConSeCo ou em outras empresas parceiras, dados a serem mencionados no tópico a seguir.

Figura 27 - Lembranças para os formandos 1





Figura 27 – Convite de formatura para alunos e familiares

5.6. Métricas e Indicadores de Efetividade

Os resultados do Gerando Futuro Teen evidenciam o impacto social corporativo positivo da iniciativa na qualificação e inserção profissional de adolescentes e jovens em situação de vulnerabilidade. Com a realização de 6 turmas e uma carga horária total de 544 horas, o

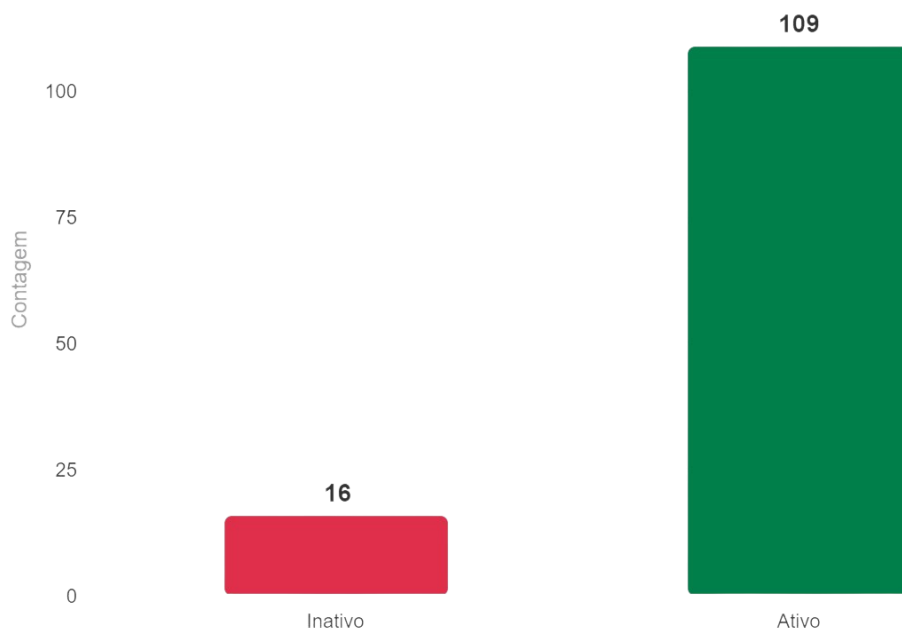
Figura 28 – Turma de Assistente de Recursos Humanos



programa capacitou 125 inscritos, dos quais 78 concluíram com êxito a formação. Destes, 25 participaram de processos seletivo e, além disso, 6 participantes foram contratados como Jovens Aprendizes na Guima Consecó, demonstrando a efetividade do projeto na promoção da empregabilidade e no fortalecimento de oportunidades para o futuro desses

jovens, outro ponto importante que traduz o impacto conquistado é que 3 se encontram atuando em outras empresas.

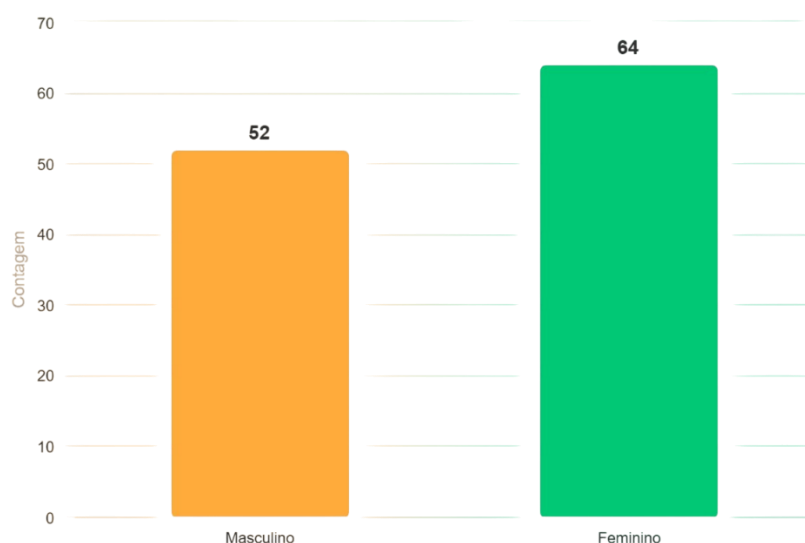
Gráfico 21 – Engajamento Familiar: Alunos com Parentes Atuantes na Guima ConSeCo



Fonte: Monday

Os impactos do Gerando Futuro Teen vão além da qualificação profissional ofertada, refletindo-se também no engajamento dos colaboradores. Nesse viés, dos alunos participantes, 109 possuem familiares que seguem ativos na Guima ConSeCo, evidenciando a continuidade do vínculo dessas famílias com a empresa e o fortalecimento da estabilidade profissional.

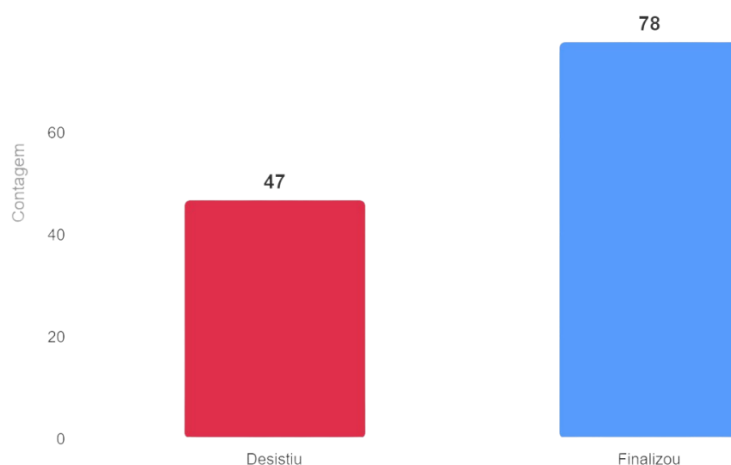
Gráfico 22 – Participantes X Gênero



Fonte: Monday

A diversidade de gênero também se faz presente no Programa, com 64 mulheres e 52 homens entre os participantes, demonstrando um equilíbrio na distribuição das oportunidades oferecidas. Esses números ressaltam o compromisso do Gerando Futuro Teen com a inclusão e a equidade no acesso à capacitação profissional.

Gráfico 23 – Concluintes do curso



Fonte: Monday

Além disso, a taxa de conclusão do curso reforça o engajamento e a efetivação da Responsabilidade Social Corporativa, assim, dos 125 inscritos, 78 finalizaram a formação com êxito. Esses dados destacam tanto o esforço da maioria em completar o curso, quanto a importância de estratégias pedagógicas adotadas no Instituto Guima com foco na efetiva formação.

Com esses resultados, o Gerando Futuro Teen reafirma seu papel essencial na transformação da vida dos adolescentes e jovens, não apenas preparando-os para o mercado de trabalho, mas também gerando impactos positivos em suas famílias e promovendo uma cultura de desenvolvimento com vistas para a oportunidade de mobilidade social.



GESTÃO SOCIOAMBIENTAL



6. A IMPORTÂNCIA DA GESTÃO AMBIENTAL NO CONTEXTO CORPORATIVO⁸

6.1 Definição

A área da Gestão Ambiental do Instituto Guima, em consonância com a Guima ConSeCo, mantém seu compromisso contínuo com a sustentabilidade, buscando aprimorar processos e expandir sua atuação. No referido ano, a área ampliou suas atividades para além da Sede da empresa, abrangendo também a Operação e o Centro de Distribuição (CD), fortalecendo a cultura de Responsabilidade Socioambiental Corporativa.

Com o objetivo de garantir transparência e reforçar boas práticas, foram implementadas ações voltadas à criação e divulgação de documentações, especialmente para atender aos processos de auditoria. Além disso, a gestão ambiental tem focado em promover maior eficiência e alinhamento com as práticas dos outros setores.

Vale ressaltar que as iniciativas estão diretamente relacionadas ao compromisso com a Política do Sistema de Gestão Integrado (SGI), assegurando o cumprimento das legislações ambientais aplicáveis às suas atividades e serviços, por meio do monitoramento contínuo realizado em conjunto com o SGI. Ademais, a melhoria contínua do sistema é um princípio fundamental da Política, e as ações da Gestão Ambiental fazem parte desse escopo, garantindo que todas as atividades estejam alinhadas às diretrizes da empresa.

Uma das principais atividades que demanda atenção, cuidado e monitoramento constante, em alinhamento com as outras áreas, é a criação e atualização dos indicadores do Sistema de Gestão Ambiental (SGA).

⁸ **Letícia Costa Giese Alves:** Auxiliar de Gestão Ambiental no Instituto Guima, formada em Gestão Ambiental pela UNIP e atualmente cursando pós-graduação em Gestão Estratégica em ESG pela Anhembi Morumbi.

Posto isso, estão descritas a seguir as atividades realizadas dentro do escopo socioambiental do Instituto Guima.

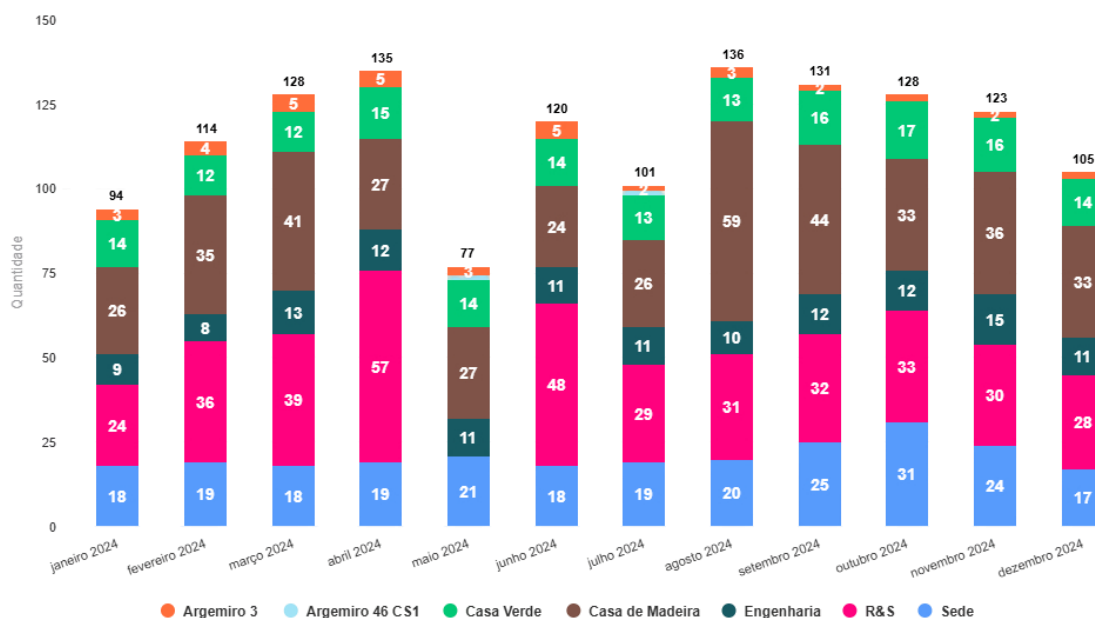
6.2. Indicadores – SEDE

A partir desse ponto serão apresentados os indicadores relacionados ao cotidiano e aos descartes da Sede e seus desdobramentos.

6.2.1 Consumo de água

A imagem abaixo apresenta os dados referentes ao consumo de água (m³) por local e por mês, evidenciando a variação do consumo ao longo do período, de cada um dos locais da Sede. No mês de maio, a Sabesp não enviou a fatura nem os registros de consumo, impossibilitando o pagamento e a contabilização correta do volume utilizado. Já em julho, observou-se uma redução no consumo, provavelmente influenciada pelo período de férias.

Gráfico 24 - Consumo água / local / mês - m3



Fonte: Monday

Para aprimorar o processo de definição de metas, foi considerado o consumo de água por funcionário da Sede. Essa abordagem permite um planejamento mais realista e ajustado ao crescimento da empresa, promovendo maior eficiência nos cálculos dos recursos. Em 2023, a meta de consumo de água por colaborador foi estabelecida em 4,3 m³/colaborador. No entanto, em 2024, o consumo médio por colaborador aumentou para 5,1 m³, representando um crescimento de 18%. Há de salientar que no presente ano foi inaugurada a casa do Recrutamento e Seleção, o que gerou maior movimento de pessoas diariamente, além dos funcionários fixos. O Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho - SESMT também aumentou a quantidade de atendimentos médicos, ampliando o número de colaboradores operacionais no local.

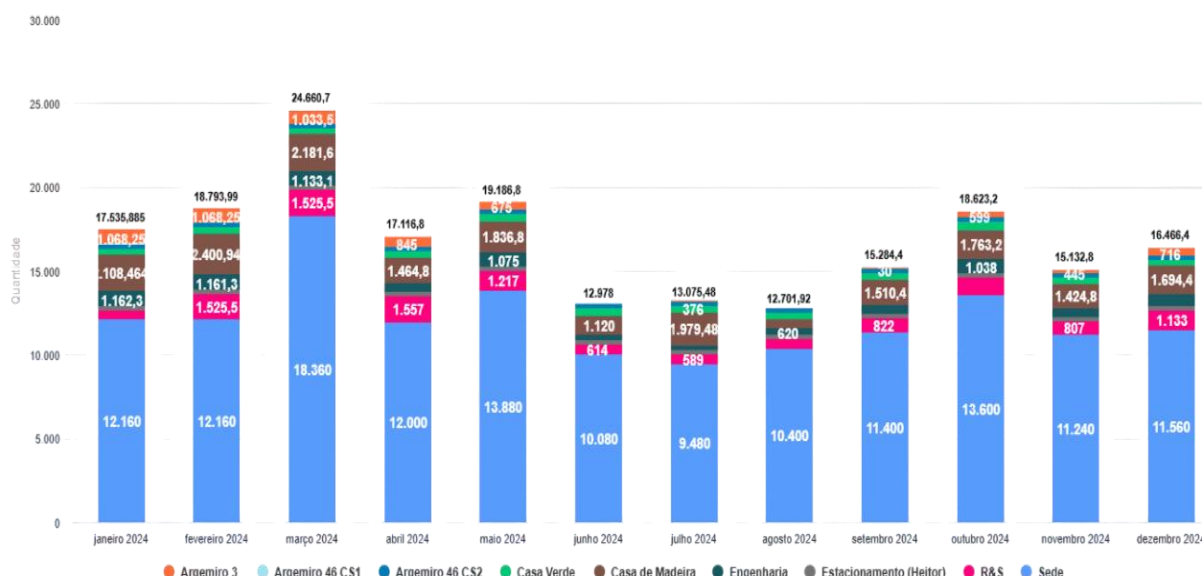
Dessa forma, a meta de redução do consumo de água não foi atingida no período. Para 2025, o planejamento inclui a implementação de ações voltadas à conscientização quanto ao consumo de água e um monitoramento mais detalhado para garantir maior controle e eficiência no uso da água.

Essa ação está diretamente relacionada ao ODS 6 – Água Potável e Saneamento, reforçando o compromisso da empresa com a gestão sustentável dos recursos hídricos.

6.2.2 Consumo de luz

A imagem abaixo apresenta os dados referentes ao consumo (kWh) de energia elétrica por local e por mês, destacando o consumo de cada local da Sede. A média de consumo foi de 16.796,36 kWh, porém, algumas discrepâncias foram observadas em determinados meses, como março e agosto, como apresenta a imagem a seguir.

Gráfico 15 - Consumo luz / local / mês - kWh



Fonte: Monday

Vale ressaltar que, assim como o indicador de consumo de água, para aprimoramento do indicador, a meta foi estabelecida por meio do consumo por funcionário. O total consumido de energia em 2024 foi de 201.556,375 kWh/ano, portanto, observamos um consumo de 741,01 kWh por funcionário. A meta para o ano de 2024 era de manter o consumo do ano anterior, de 850,1 kWh/funcionário. Logo, houve uma redução de 12,8% do consumo de energia.

As ações para a redução do consumo de energia começaram com iniciativas de conscientização, incluindo a aplicação de adesivos e a implementação do desligamento automático dos computadores, ação que entrou em vigor no final de outubro. Além disso, alguns valores mensais precisaram ser corrigidos e remanejados, pois apresentaram inconsistências nas faturas recebidas.

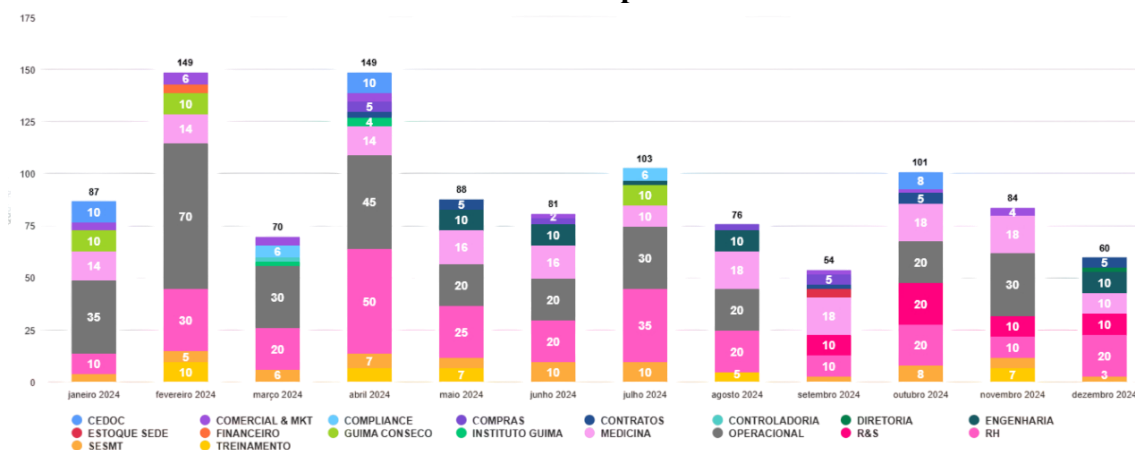
Essas medidas contribuem diretamente para a ODS 7 – Energia Acessível e Limpa, promovendo o uso eficiente da energia e incentivando práticas sustentáveis dentro da empresa.

6.2.3 Papel Sulfite

Assim como os indicadores de água e energia, o consumo de papel sulfite na Sede também passou a ser analisado considerando o uso por funcionário. No entanto, diferentemente dos demais, os dados de consumo de papel não são obtidos por meio de fornecedores externos, como no caso da água e da energia. Para monitorar esse consumo, utilizamos o VerPro, um sistema de gestão empresarial que fornece informações sobre as compras e solicitações de papel sulfite realizadas pelos setores da empresa.

No período analisado, o consumo total foi de 1.102 pacotes, correspondendo a 551.000 folhas. Ao considerar a divisão por funcionário, o consumo médio foi de 4,05 pacotes e 2.025,7 folhas por colaborador. Esses resultados indicam uma redução de 15% no consumo total, permitindo o alcance da meta estabelecida para 2024. A meta previa um consumo máximo de 4,28 pacotes e 2.143,7 folhas por colaborador até dezembro de 2024.

Gráfico 26 - Consumo Papel Sulfite em média/área



Fonte: Monday

Essa iniciativa está alinhada ao ODS 12 – Consumo e Produção Responsáveis, reforçando o compromisso da empresa com a otimização de recursos e a redução do desperdício de materiais.

6.2.4 Resíduos Sólidos

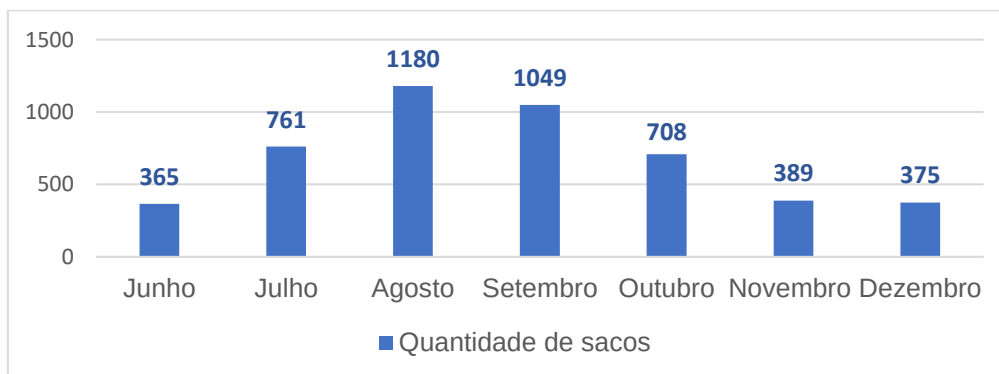
De acordo com o artigo 141 da Lei nº 13.478/2002, todos os Grandes Geradores de Resíduos Sólidos (RGG) - estabelecimentos comerciais que produzem mais de 200 litros de resíduos por dia - devem contratar uma empresa especializada para a coleta e destinação final dos resíduos gerados. Para garantir o cumprimento dessa legislação, foi contratada uma empresa de coleta seletiva em junho de 2024.

Para assegurar a correta destinação dos resíduos, os colaboradores têm acesso a um treinamento na UniGuima (plataforma de treinamentos da empresa), reforçando a importância da separação adequada. Além disso, essa iniciativa contribui diretamente para o compromisso da empresa com o conceito de Aterro Sanitário Zero, uma vez que, todos os resíduos foram destinados à seguinte maneira:

- Rejeitos → Transformados em energia
- Recicláveis → Encaminhados para reciclagem
- Orgânicos → Convertidos em adubo

Como esse processo teve início em 2024, ainda não há dados para comparação com períodos anteriores. No entanto, foi estabelecido o monitoramento contínuo dos resíduos gerados, conforme demonstrado na imagem a seguir, que apresenta os dados coletados entre junho e dezembro:

Gráfico 27 - Coleta Seletiva - Quantidade de sacos / mês



Fonte: Monday

Apesar de a iniciativa garantir uma destinação ambientalmente adequada dos resíduos, alguns desafios foram identificados ao longo do período, especialmente relacionados ao registro da contagem dos sacos e à logística da empresa de coleta, pontos que exigiram ajustes operacionais.

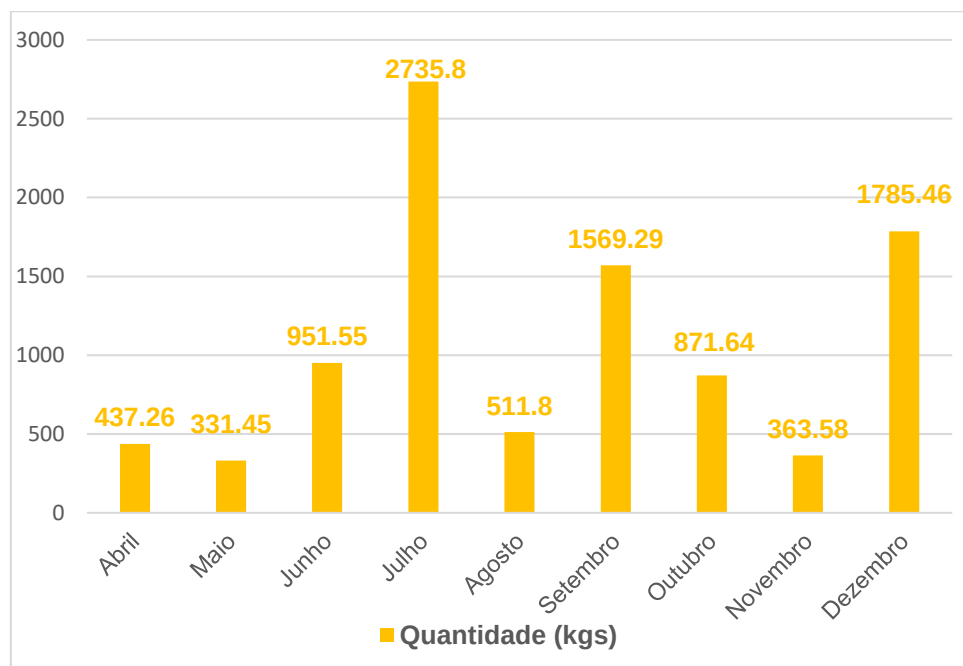
Essa ação está alinhada ao ODS 11 – Cidades e Comunidades Sustentáveis, reforçando o compromisso da Guima com a gestão responsável de resíduos e a redução do impacto ambiental.

6.2.4.1 Uniformes e EPIs

No contexto da destinação de resíduos, um aspecto de grande relevância para a **Guima** é a gestão dos **uniformes e EPIs**, devido ao volume constante de descarte e lavagem semanal. Além disso, o **controle do retorno desses materiais** é essencial para garantir a preservação da imagem da empresa, evitando o uso indevido de itens com a identidade visual da organização.

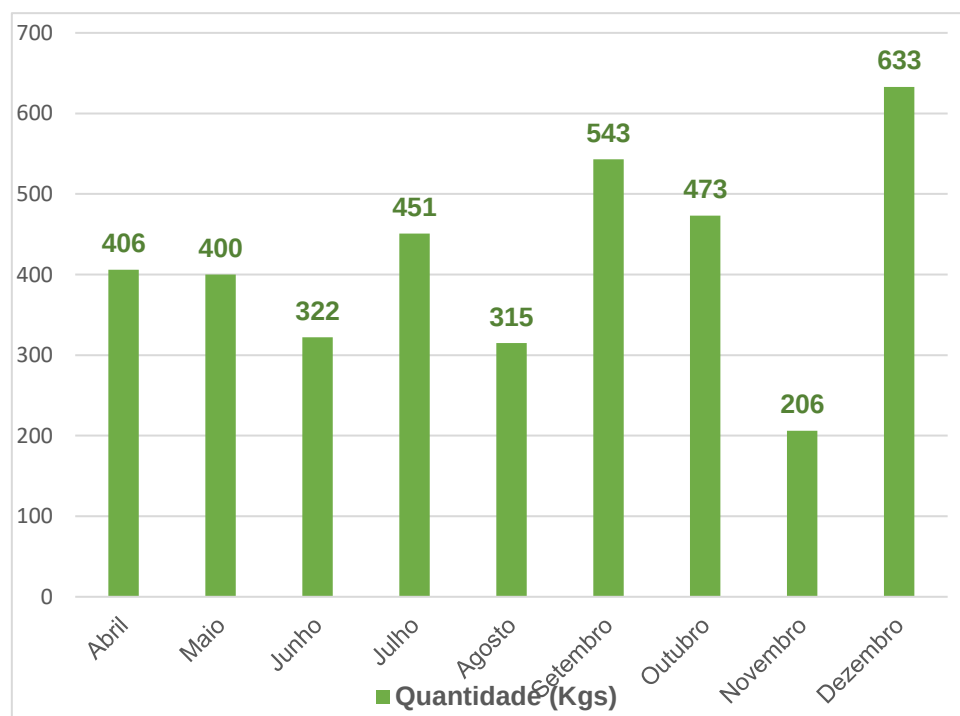
A partir de abril de 2024, iniciou-se o processo de obtenção do certificado e da separação detalhada dos dados. Essa medida trouxe avanços significativos na transparência e eficiência do gerenciamento desses materiais. Os gráficos a seguir apresentam os volumes mensais de **uniformes e EPIs descartados e lavados, respectivamente**.

Gráfico 28 - Descarte/mês – Uniformes e EPIs



Fonte: Monday

Gráfico 29 - Lavagem/mês – Uniformes e EPIs



Fonte: Monday

Além disso, a **busca por parcerias** para uma nova destinação dos uniformes está em andamento, com o objetivo de **promover sua reutilização e garantir maior retorno econômico e ambiental**.

Essa iniciativa se alinha ao **ODS 12 – Consumo e Produção Responsáveis**, reforçando o compromisso da Guima com a **redução de desperdício e a economia circular**.

6.2.4.2 Resíduos mais esporádicos

Além dos resíduos já descritos, a Gestão Ambiental também realiza o acompanhamento e a destinação de resíduos considerados esporádicos, como latas de tinta, pilhas e baterias, eletrônicos, produtos químicos e Resíduos da Construção Civil (RCC). Assim como os demais tipos de resíduos, essas destinações seguem critérios ambientais adequados e são de livre acesso para consulta pelos colaboradores interessados.

O gerenciamento correto desses resíduos evita impactos ambientais negativos e reforça a conscientização interna sobre a importância do descarte responsável. Essas iniciativas estão alinhadas ao ODS 12 – Consumo e Produção Responsáveis, que incentiva práticas sustentáveis ao longo do ciclo de vida dos produtos, e ao ODS 11 – Cidades e Comunidades Sustentáveis, ao promover a destinação correta de resíduos urbanos.

6.3. Indicadores – Metrô

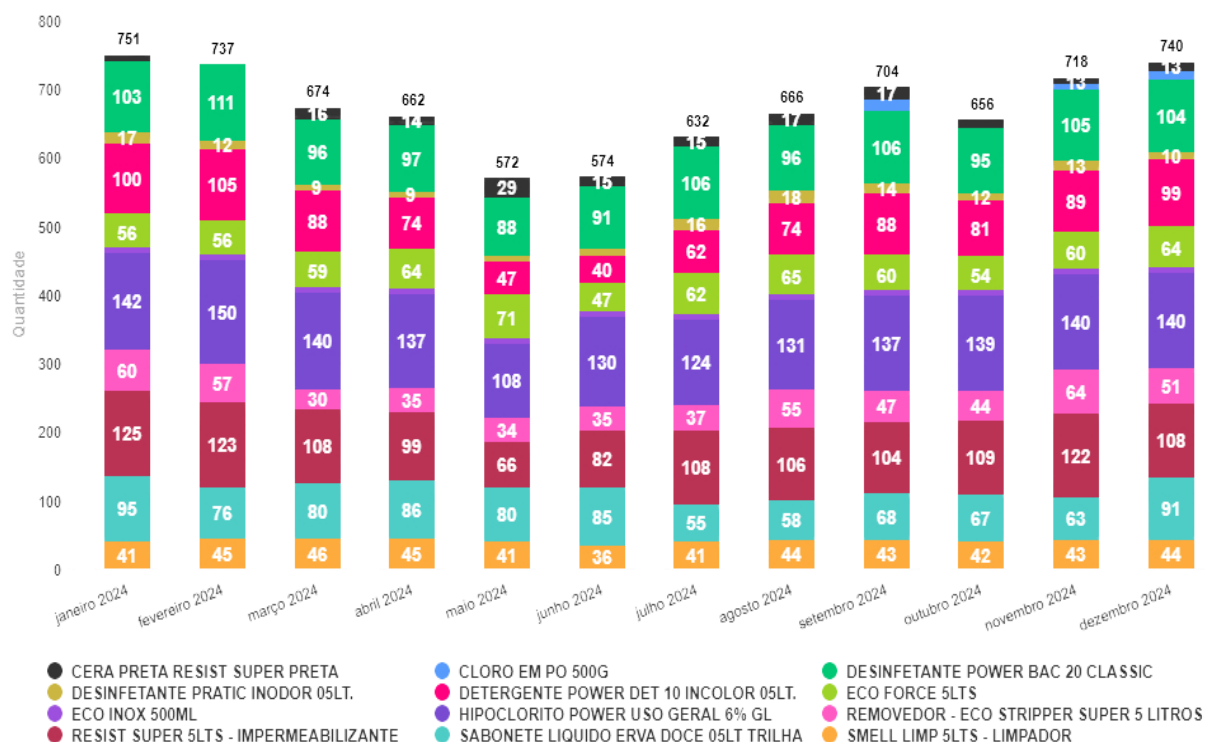
Os indicadores ambientais da Linha Vermelha do Metrô, contrato operado pela Guima, são monitorados pela área ambiental devido à certificação ISO 14001, conquistada pela empresa no escopo desse contrato. Como parte desse compromisso, são acompanhados o uso de recursos e a destinação de resíduos nos quais a Guima está diretamente envolvida e/ou possui responsabilidade.

6.3.1 Embalagens de produtos químicos

O descarte das embalagens de produtos químicos é monitorado por meio de duas metodologias. A primeira considera os dados das solicitações de novos produtos pela equipe do Metrô, por meio da plataforma VerPro, assumindo que as embalagens anteriores foram descartadas. O segundo método envolve a contagem direta das embalagens descartadas, realizada pela equipe do Metrô no momento da destinação, que teve início em abril.

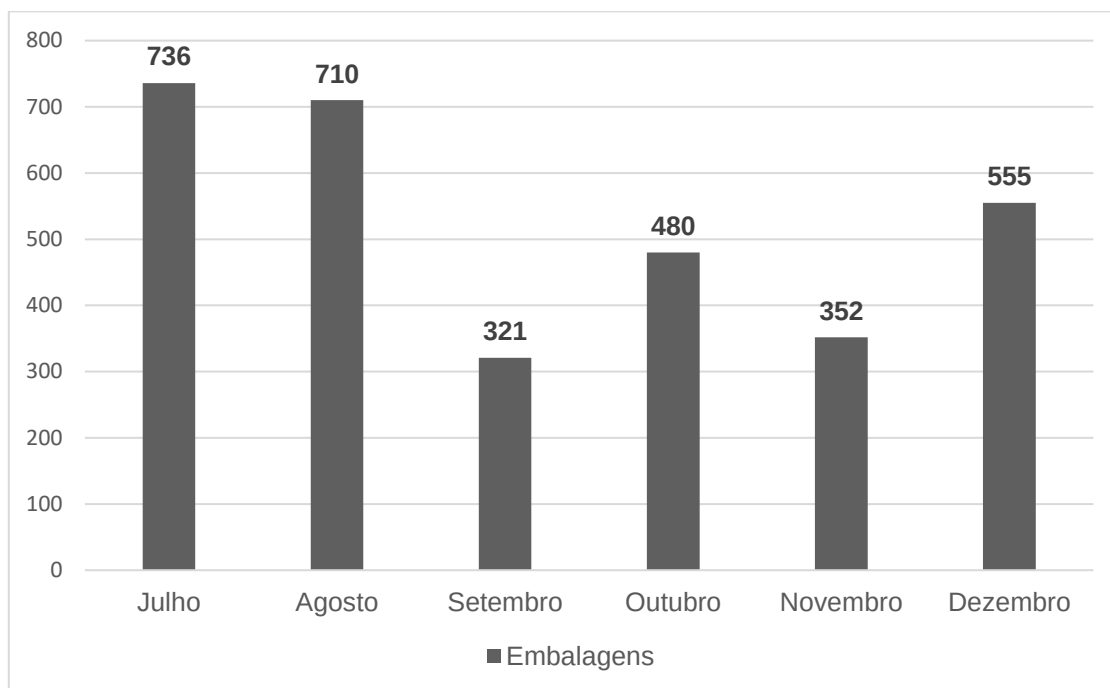
Há discrepâncias entre os resultados obtidos pelos dois métodos, o que pode ocorrer devido a erros na contagem, falta de registro em alguns dias, solicitação excedente de produtos no mês ou até pela reutilização de algumas embalagens, evitando o descarte imediato. A seguir, são apresentados os gráficos dos dados obtidos por ambas as metodologias.

Gráfico 30 - Descarte das embalagens



Fonte: Monday e Verpro

Gráfico 31 - Descarte de galões/mês - planilha do Metrô



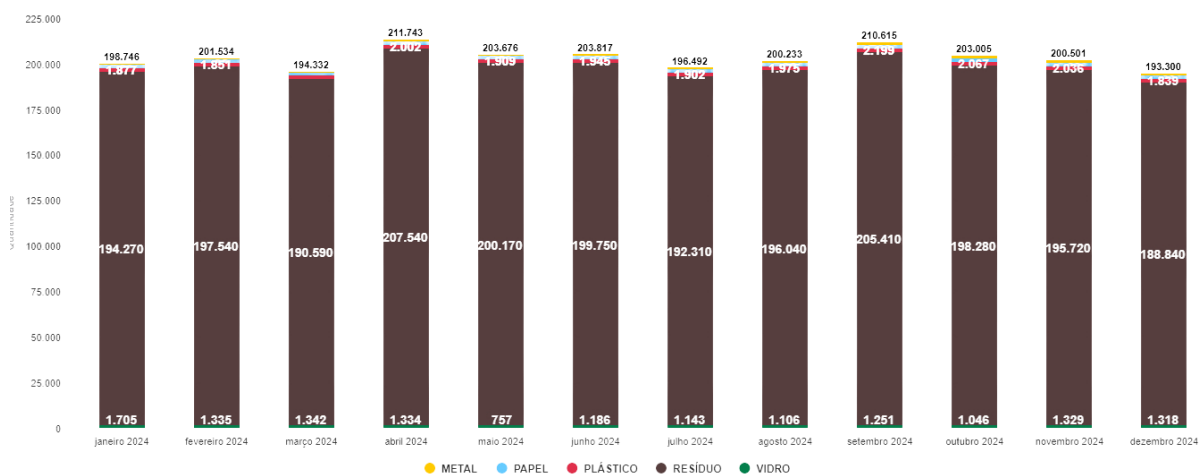
Fonte: Monday

A gestão adequada dessas embalagens contribui para a **ODS 12 – Consumo e Produção Responsáveis**, promovendo o descarte correto e incentivando a reutilização sempre que possível.

6.3.2 Coleta de resíduos

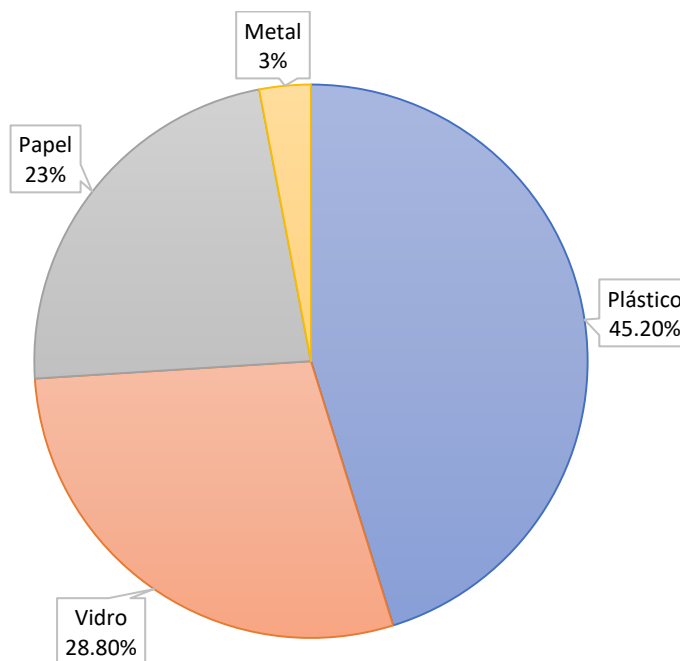
A coleta dos resíduos cotidianos é realizada em parceria com uma empresa contratada. Para aprimorar a destinação correta dos materiais, foi realizada uma visita técnica com o objetivo de analisar por que a maior parte dos resíduos é classificada como lixo comum e não como recicláveis.

Gráfico 32 - Quantidade total gerada



Fonte: Monday

Gráfico 33 - Porcentagem dos recicláveis



Fonte: Monday

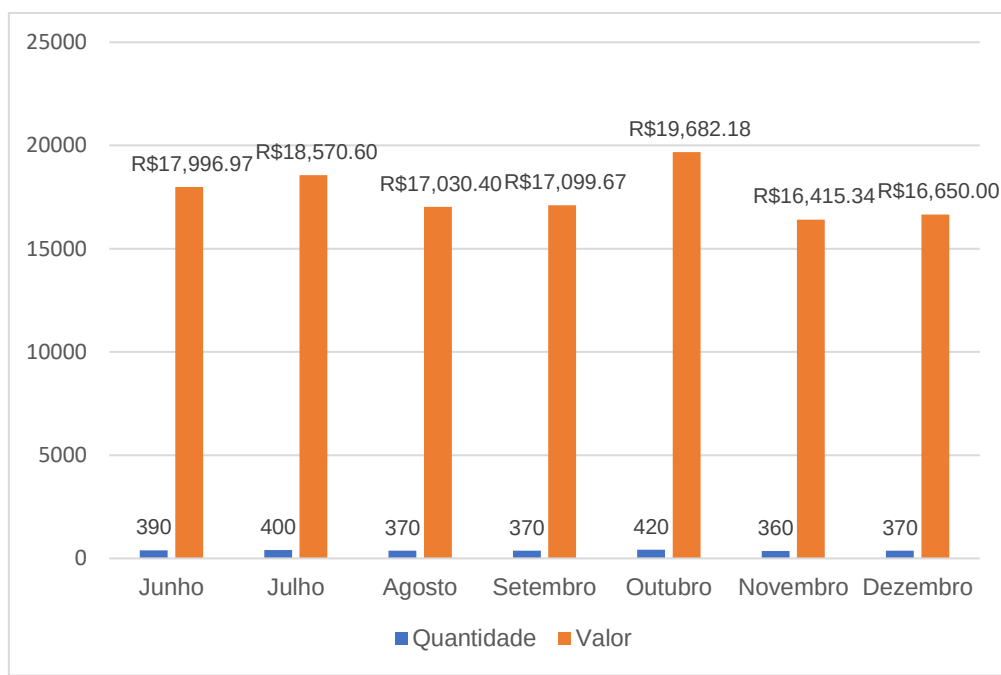
Essa iniciativa está alinhada à **ODS 12 – Consumo e Produção Responsáveis**, reforçando a importância da segregação correta dos resíduos e incentivando práticas mais sustentáveis dentro da empresa.

6.3.3 Monitoramento água de lavagem

Durante o período da auditoria, foi constatado que a Guima utiliza água potável fornecida por caminhão-pipa para a lavagem das entradas e áreas de acesso da Linha Vermelha. Embora essa prática não represente uma não conformidade com a legislação vigente, foi identificada uma oportunidade de melhoria para tornar o processo mais sustentável.

Essa iniciativa está alinhada à **ODS 6 – Água Potável e Saneamento**, promovendo uma gestão mais eficiente da água e incentivando práticas sustentáveis no uso desse recurso essencial.

Gráfico 34 - Total gasto e o utilizado (m3) para lavagem no metrô



Fonte: Monday

6.4. Campanhas e ações socioambientais

Engajar os colaboradores em práticas ambientais é um desafio, mas essencial para construir uma cultura organizacional mais sustentável. Sabemos que a conscientização e

a participação ativa são fundamentais para transformar hábitos e promover mudanças significativas.

Pensando nisso, o Instituto desenvolveu iniciativas para estimular o envolvimento dos colaboradores, por meio de iniciativas que estão alinhadas à **ODS 11 – Cidades e Comunidades Sustentáveis**, contribuindo para a redução dos impactos ambientais e a construção de espaços mais resilientes e sustentáveis.

6.4.1 Amazônia de Pé

A empresa promoveu a campanha Amazônia de Pé, envolvendo colaboradores da Sede e da Operação na coleta de assinaturas para um projeto de lei de iniciativa popular² voltado à preservação da Amazônia.

Ao final da campanha, foram coletadas 378 assinaturas na Operação e trazidas pela liderança para que supervisores e funcionários pudessem participar do sorteio de kits com itens amazônicos.

6.4.2 Consumo Consciente

O projeto Consumo Consciente foi criado para incentivar a redução do consumo e estimular a reflexão sobre hábitos mais sustentáveis dentro da Guima. Em 2024, algumas iniciativas foram implementadas, como o desligamento automático dos computadores, para redução do consumo de energia, a continuidade da destinação de tampinhas plásticas para uma OSC parceira, o monitoramento de indicadores ambientais e a divulgação da destinação participativa e correta de resíduos perigosos.

Além disso, foram testadas novas propostas, como o uso da secadora de mãos e inibidores de odores. No entanto, devido a desafios na implementação e adaptação à realidade da empresa e seus colaboradores, essas iniciativas não avançaram, mas podem ser reavaliadas futuramente.

6.4.3 Nós Lacramos



A ação socioambiental para a coleta de lacres de alumínio contou com a participação dos colaboradores da Operação e da Sede, com premiações separadas para incentivar o engajamento. O objetivo era reunir lacres suficientes para a aquisição de uma cadeira de rodas para doação, sendo atingido o resultado de 11,647 Kgs / 19 garrafas.

Apesar da divulgação e do incentivo constante, a adesão não foi tão alta quanto esperado. Isso foi compartilhado com os colaboradores para reforçar que pequenas ações, quando feitas em conjunto, podem gerar um impacto significativo.

6.4.4 Semana do Meio Ambiente

A Semana do Meio Ambiente é uma iniciativa global em comemoração ao Dia Mundial do Meio Ambiente (05/06), instituído pela ONU. Para marcar essa data, a Guima organizou uma série de ações voltadas à conscientização e engajamento dos colaboradores, durante a semana do dia 05. Entre elas, destacam-se o incentivo à doação de pilhas e baterias, a distribuição de mudas, uma palestra sobre ESG, o sorteio de brindes ecológicos e a divulgação de zines informativos, visando o incentivo de práticas sustentáveis no dia a dia.

6.4.5 Dia Mundial da Terra

Como forma de antecipar e promover a Semana do Meio Ambiente, o Dia Mundial da Terra também foi celebrado. Nessa ocasião, os colaboradores receberam papéis semente contendo um QR Code para o cálculo da pegada ecológica, uma ferramenta que ajuda a reconhecer o impacto individual no meio ambiente e reforça a importância de nos atentarmos às nossas ações cotidianas.

Essa campanha está relacionada a ODS 12 (Consumo e Produção Responsáveis), pois incentiva práticas sustentáveis no cotidiano de um ambiente e promove a conscientização ambiental.

6.4.6 Ação voluntariado corporativo

Como parte das iniciativas socioambientais da Guima, uma das ações de destaque em 2024 foi o voluntariado corporativo em uma central de reciclagem. A atividade ocorreu no dia 06/03 e incluiu a doação de EPIs e a realização de ações voltadas para os catadores, reconhecendo a importância do trabalho que desempenham para o meio ambiente e a sociedade. A ação contou com a participação de colaboradores e foi realizada em parceria com o Instituto Cejam.



Essa iniciativa está alinhada com a ODS 8 (Trabalho Decente e Crescimento Econômico), ao valorizar a atuação dos catadores e fortalecer sua visibilidade, e com a ODS 12 (Consumo e Produção Responsáveis), incentivando a reciclagem e a destinação adequada dos resíduos.

6.4.7 Ação Socioambiental

Em 2024, a equipe do Instituto realizou uma visita à Coopercaps, cooperativa que atua em cinco unidades na cidade de São Paulo. O objetivo foi conhecer melhor seu funcionamento e explorar possíveis parcerias socioambientais.



Essa iniciativa reforça o compromisso da Guima com a ODS 17 (Parcerias e Meios de Implementação), promovendo a colaboração com outras instituições para ampliar o impacto positivo em sustentabilidade e inclusão social.

6.5. Auditoria

A Guima é certificada pela ISO 14001, o que exige que suas ações atendam aos requisitos dessa certificação ambiental. Para garantir a conformidade e a melhoria contínua, a gestão ambiental implementou algumas adaptações estratégicas, resultando na conquista da recertificação em julho de 2024.

6.5.1 Inventário de Emissões GHG (frota)

Em parceria com a consultoria ambiental, foi realizado um estudo para estimar o total de CO₂ emitido pela frota da Guima, comparando o impacto do uso de etanol e gasolina. Os dados foram coletados em conjunto com o setor de Frotas, que possui informações detalhadas sobre os veículos utilizados em 2024 (modelo, consumo de litros e ano de fabricação).

O cálculo foi feito com base no *GHG Protocol*, metodologia reconhecida internacionalmente para medir e relatar emissões de gases de efeito estufa (GEE). Como

melhoria contínua, o auditor sugeriu ampliar o monitoramento para incluir as emissões dos fornecedores, contribuindo para uma gestão ambiental ainda mais integrada.

Essa ação está alinhada com a ODS 13 (Ação Contra a Mudança Global do Clima), reforçando o compromisso da Guima em reduzir sua pegada de carbono e buscar soluções sustentáveis.

6.5.2 Divulgação e atualização do PGRS 2024

Para atender aos requisitos da auditoria, foi realizada a atualização anual do Plano de Gerenciamento de Resíduos Sólidos (PGRS), garantindo a divulgação do conteúdo para os funcionários. Esse documento detalha todo o ciclo de descarte dos resíduos da Sede, incluindo os parceiros responsáveis, as quantidades geradas e os fluxos de destinação.

A transparência e atualização do PGRS são essenciais para garantir a gestão eficiente dos resíduos, minimizando impactos ambientais e promovendo a economia circular.

6.5.3 Homologação dos Fornecedores

Em parceria com a equipe de Compras, foi realizada a atualização do processo de homologação de fornecedores, incluindo critérios socioambientais na análise. Com essa mudança, os novos fornecedores passam a ser avaliados também sob a perspectiva da responsabilidade ambiental e social.

Essa iniciativa fortalece o compromisso da empresa com práticas sustentáveis na cadeia de suprimentos, alinhando-se à ODS 12 (Consumo e Produção Responsáveis), que incentiva a adoção de processos mais sustentáveis ao longo da cadeia produtiva.

6.5.4 Comissão de biossegurança

No final de 2024, foi organizada a Comissão de Biossegurança, com a definição dos participantes e das diretrizes para sua atuação. O objetivo da comissão é garantir um

ambiente de trabalho seguro e saudável para os colaboradores, por meio do alinhamento de ações preventivas e da gestão de riscos.

A comissão conta com a participação de profissionais de diferentes áreas, incluindo a área de Gestão Ambiental, promovendo uma abordagem multidisciplinar e fortalecendo o compromisso da Guima com a sustentabilidade, garantindo que os processos internos estejam alinhados com as melhores práticas de proteção ao meio ambiente.

6.6. Prêmio Azeplast

A Guima recebeu um importante reconhecimento de um de seus fornecedores pelo uso consciente de materiais reciclados em suas operações. Esse prêmio reforça o compromisso da empresa com a sustentabilidade e a economia circular, promovendo a redução do impacto ambiental por meio da reutilização de recursos.

Essa conquista só foi possível graças à parceria com a Azeplast, que atualmente fornece 90% dos sacos plásticos reciclados utilizados diariamente nos serviços da Guima. A escolha por materiais reciclados contribui diretamente para a redução da geração de resíduos plásticos e para um ciclo produtivo mais sustentável dentro das nossas operações.





GESTÃO DE RISCO PSICOSSOCIAL



7. RISCOS PSICOSSOCIAIS: NOVOS OLHARES FRENTE AO CUIDADO NO AMBIENTE PROFISSIONAL⁹

Em agosto de 2024, tivemos uma nova atualização da Norma Regulamentadora NR-1, que contemplou e reforçou a importância da atenção às questões psicossociais dos colaboradores. O Instituto Guima, que já atuava com um compromisso sólido com o bem-estar psicológico e social dos colaboradores, ampliou sua atuação com a criação de uma vertente para fortalecer ainda mais a missão e valores da Guima ConSeCo, reforçando o compromisso com a saúde mental dos colaboradores.

Vale enfatizar que a Norma Regulamentadora de Qualidade (NRQ) passou por uma atualização significativa ao incluir a gestão dos riscos psicossociais no ambiente de trabalho. Essa mudança reflete a crescente preocupação com o bem-estar emocional e mental dos trabalhadores, reconhecendo que fatores psicossociais podem impactar diretamente a saúde, a produtividade e o clima organizacional. Com isso, reforça-se a responsabilidade das empresas em promover ambientes de trabalho saudáveis, seguros e inclusivos.

É um marco o Instituto Guima e a Guima ConSeCo anteciparem a implantação e realização do levantamento do Inventário de Risco Psicossocial, dados esses que servirão para aprimorar os planos de ação em saúde mental e reforçam nosso comprometimento com a responsabilidade social corporativa.

Diante disso, cabe mencionar que os riscos psicossociais estão relacionados a aspectos como estresse ocupacional, assédio moral, metas excessivas, sobrecarga de trabalho, falta de apoio organizacional e dificuldades na conciliação entre vida pessoal e profissional. Quando negligenciados, esses fatores podem acarretar problemas de saúde

⁹ **Marina Barbosa Carvalho:** Psicóloga no Instituto Guima, Graduação em Psicologia pelo Centro Universitário FAM.

William Vinicius Pinto: Coordenador de Responsabilidade Social no Instituto Guima, Doutor em Ciências Humanas e Sociais pela Universidade Federal do ABC – UFABC, Mestre em Educação: culturas, políticas e teorias em educação pela UNINOVE, Especializações em Terapia Familiar e de Casal pela UNIFESP, Psicopedagogia e Intervenção Psicossocial no Contexto das Políticas Públicas pela Faculdade Campos Elíseos, Graduado em Pedagogia e Gestão Escolar pela Universidade do Grande ABC – UNIABC.

mental, absenteísmo, alta rotatividade e queda na produtividade. Assim, o Instituto se preocupa em gerenciar adequadamente esses riscos, que são fundamentais para assegurar um ambiente de trabalho saudável e sustentável.

A importância dessa atualização para as empresas é multifacetada. Primeiramente, organizações que investem em práticas que minimizam riscos psicossociais promovem maior engajamento e satisfação dos colaboradores, resultando em equipes mais produtivas e inovadoras. Além disso, a adoção de estratégias eficazes para a mitigação desses riscos fortalece práticas responsáveis e humanizadas.

Assim, as ações que já estão sendo realizadas, voltadas à gestão dos riscos psicossociais estão alinhadas a vários Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) propostos pela Organização das Nações Unidas (ONU), principalmente, no âmbito da ODS 3 - Saúde e Bem-Estar, ODS 5 - Igualdade de Gênero e ODS 16 Paz, Justiça e Instituições Eficazes.

Portanto, a criação dessa nova frente de atuação reforça o compromisso do Instituto Guima e da Guima ConSeCo com a responsabilidade social corporativa, vislumbrando a continuidade e permanência de ambientes corporativos mais saudáveis e produtivos, fortalecendo o papel das empresas como agentes de transformação social e potencializando ainda mais o crescimento e bem-estar dos nossos colaboradores.

8. PROCESSO DE AVALIAÇÃO DO IMPACTO SOCIAL¹⁰

Para o Instituto Guima, a avaliação do trabalho realizado é um importante instrumento estratégico que proporciona analisar a coerência entre objetivos, processos, estratégias e resultados obtidos, com o intuito principal de conhecer o impacto de sua intervenção nos contextos corporativo e social, que podem auxiliar também na disseminação e transparência das ações realizadas.

O processo proposto para avaliação é socio participativo, dinâmico, sistemático, contínuo e eficaz. Busca analisar a **eficácia** - relação entre metas previstas e o realizado, a relação entre metas alcançadas *versus* metas pretendidas; **eficiência** - relação entre aplicação de recursos humanos, materiais e financeiros e os resultados conquistados com ênfase na qualidade dos projetos e programas a partir da análise dos parâmetros técnicos de tempo e custo; e **efetividade** - transformações ocorridas a partir das ações, identificada a partir dos resultados e dos impactos alcançados.

A avaliação qualiquantitativa, é realizada mensalmente, e anualmente os dados são demonstrados no Relatório de Gestão e tem como base os seguintes indicadores de avaliação: Eficiência, Eficácia e Efetividade que vislumbram superar os impactos sociais ¹¹traçados como metas.

Neste contexto, o Instituto Guima durante todo o processo de avaliação parte de uma análise sistêmica, observando outros vieses que venham contribuir nesta reflexão e construção dos indicadores e meios de verificação. Assim, a equipe dinamiza e direciona seu potencial para buscar informações atuais e contextualizadas, objetivando atingir resultados fidedignos, além de cotidianamente buscar embasamento teórico e técnico para

¹⁰ **William Vinicius Pinto:** Coordenador de Responsabilidade Social no Instituto Guima, Doutor em Ciências Humanas e Sociais pela Universidade Federal do ABC – UFABC, Mestre em Educação: culturas, políticas e teorias em educação pela UNINOVE, Especializações em Terapia Familiar e de Casal pela UNIFESP, Psicopedagogia e Intervenção Psicossocial no Contexto das Políticas Públicas pela Faculdade Campos Elíseos, Graduado em Pedagogia e Gestão Escolar pela Universidade do Grande ABC – UNIABC.

¹¹ Em consonância com a Resolução nº 109, de 11 de novembro de 2009, p.5 que Aprova a Tipificação Nacional de Serviços Socioassistenciais e trata dos resultados e dos impactos esperados de cada serviço e do conjunto dos serviços conectados em rede socioassistencial. Projeta expectativas que vão além das aquisições dos sujeitos que utilizam os serviços e avançam na direção de mudanças positivas em relação a indicadores de vulnerabilidades e de riscos sociais.

uma melhor compreensão e aprimoramento das práticas adotadas, levando em consideração que a intersecção e análise dos dados são ações realizadas periodicamente.

Nessa toada, a avaliação processual de cunho informativo-propositivo, visa analisar os dados auferidos, instrumentais adotados, procedimentos metodológicos, iniciativas práticas, entre outras. A partir deste, sinaliza propostas socioconstrutivas, com diretrizes e metodologias definidas para a continuidade da eficácia daquele determinado projeto ou programa executado pelo Instituto Guima e, ou, para a busca de novas estratégias para aprimorar o que precisa ser melhorado.

Todavia, a avaliação qualitativa exige de toda a equipe que atua direta ou indiretamente no Instituto Guima, uma atenção direcionada aos dados e informações que são registrados e monitorados de forma sistemática.

Para a construção dos indicadores, é essencial a função diagnóstica de todas as ações, projetos e programas, pois ela permite o planejamento a partir da demanda por conhecimento. Com o uso de indicadores e índices, é possível definir prioridades, estabelecer metas e realizar avaliações mensais dos resultados obtidos nos âmbitos ambiental, educacional, social e psicológico, proporcionando sustentação ao processo de gestão — do planejamento à implementação e execução de novas abordagens.

Os indicadores são formas de expressão de uma medida, apresentam o resultado de uma ou mais ações. Dada à complexidade e diversidade de aspectos a serem acompanhados através dos objetivos de cada projeto e programa do Instituto Guima, por se tratar de realidades complexas nas quais muitos fatores, contextos e sujeitos intervêm e moldam as relações e os processos, durante todas as fases de exequibilidade a equipe prima pela atenção aos aspectos socioculturais, sociopedagógicos, sociopolíticos e epistemológicos, considerando aqui os campos de domínio da Pedagogia Social, preceitos éticos e às diretrizes legais.

Domínio sociocultural tem como áreas de conhecimento as manifestações do espírito humano expressas por meio dos sentidos, tais como as artes, a cultura, a música, a dança e o esporte em suas múltiplas manifestações e modalidades [...].

Domínio sociopedagógico tem como áreas de conhecimento a Infância, Adolescência, Juventude e Terceira Idade. A intervenção sociopedagógica neste domínio tem como objetivo principal o desenvolvimento de habilidades e competências sociais que permitam às pessoas a ruptura e superação das condições de marginalidade, violência e pobreza que caracterizam sua exclusão social [...].

Domínio sociopolítico tem como áreas de conhecimento os processos sociais e políticos expressos, por exemplo, na forma de participação, protagonismo, associativismo, cooperativismo, empreendedorismo, geração de renda e gestão social [...].

Domínio epistemológico tem como áreas de concentração os processos inventivos e criativos originários do exercício das faculdades mentais humanas, notadamente a pesquisa, a ciência e a tecnologia enquanto meios para alargar a compreensão humana sobre os processos que o próprio ser humano desencadeia [...]. (SILVA, 2012, p. 155-178).

Nessa lógica, analisar e adequar os indicadores torna-se um processo de constante aprimoramento, considerando os referenciais: aspectos **tangíveis** (facilmente observáveis e aferíveis quantitativa ou qualitativamente) e os **intangíveis** da realidade (aqueles sobre os quais só podemos captar parcial e indiretamente algumas manifestações, como: consciência social, autoestima, valores, atitudes, cidadania, estilos de comportamento, entre outros).

Sendo assim, a avaliação do impacto socioambiental gerado pelo Instituto Guima é processual e sistemática, ocorre em todas as esferas e no desenvolvimento de todas as atividades, tendo como base os indicadores de resultados que são monitorados e registrados por toda a equipe, através de uma prática que se realiza periodicamente e busca evidenciar seus pontos fortes e os fatores que precisam ser reelaborados.

Ao finalizar o processo de análise e interpretação dos dados, foi possível identificar os avanços conquistados no tocante aos programas e projetos executados no ano de 2024 pelo Instituto Guima, enfatiza-se que todas as ações desenvolvidas têm interface com as metas propostas para os campos da **educação, melhoria da empregabilidade, crescimento econômico, geração de renda, redução das desigualdades, melhoria na qualidade de vida, cuidado e desenvolvimento**. Entre os ODS contemplados, destacam-se 12 presentes direta e indiretamente no Instituto Guima. Reitera-se que os

Objetivos de Desenvolvimento Sustentável¹², estão preconizados como metas globais, estabelecidas pela Assembleia Geral das Nações Unidas, conforme Resolução 70/1: "*Transformando o nosso mundo: a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável*", conforme apresentados e descritos abaixo, considerando a sua importância:



Fonte: Unesco

¹² Ver: **Agenda 2030**. Objetivos de desenvolvimento sustentável (ODS). Brasília: Unesco, 2015. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>.

	Objetivo 1. ERRADICAÇÃO DA POBREZA Acabar com a pobreza em todas as suas formas, em todos os lugares. 1.4 Até 2030, garantir que todos os homens e mulheres, particularmente os pobres e as pessoas em situação de vulnerabilidade, tenham acesso a serviços sociais, infraestrutura básica, novas tecnologias e meios para produção, tecnologias de informação e comunicação, serviços financeiros e segurança no acesso equitativo à terra e aos recursos naturais.
	Objetivo 3. SAÚDE E BEM-ESTAR Assegurar uma vida saudável e promover o bem-estar para todas e todos, em todas as idades. 3.5 Reforçar a prevenção e o tratamento dos problemas decorrentes do uso de substâncias, incluindo o abuso de drogas entorpecentes e uso nocivo do álcool.
	Objetivo 4. EDUCAÇÃO DE QUALIDADE Assegurar a educação inclusiva e equitativa e de qualidade, e promover oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todas e todos. 4.3 Até 2030, assegurar a igualdade de acesso para todos os homens e mulheres à educação técnica, profissional e superior de qualidade, a preços acessíveis, incluindo universidade. 4.4 Até 2030, aumentar substancialmente o número de jovens e adultos que tenham habilidades relevantes, inclusive competências técnicas e profissionais, para emprego, trabalho decente e empreendedorismo.

	Objetivo 5. IGUALDADE DE GÊNERO Acabar com a discriminação contra mulheres e meninas não é apenas garantir um direito humano básico, é crucial para um futuro sustentável. 5.1 Acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e meninas em toda parte. 5.c Adotar e fortalecer políticas sólidas e legislação aplicável para a promoção da igualdade de gênero e o empoderamento de todas as mulheres e meninas em todos os níveis.
	Objetivo 7. ENERGIA LIMPA E ACESSÍVEL Garantir o acesso a fontes de energia fiáveis, sustentáveis e modernas para todos 7.1 Até 2030, assegurar o acesso universal, confiável, moderno e a preços acessíveis a serviços de energia. 7.2 Até 2030, aumentar substancialmente a participação de energias renováveis na matriz energética global.
	Objetivo 8. TRABALHO DECENTE E CRESCIMENTO ECONÔMICO Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos. 8.3 Promover políticas orientadas para o desenvolvimento que apoiem as atividades produtivas, geração de emprego decente, empreendedorismo, criatividade e inovação, e incentivar a formalização e o crescimento das micro, pequenas e médias empresas, inclusive por meio do acesso a serviços financeiros. 8.6 Até 2020, reduzir substancialmente a proporção de jovens sem emprego, educação ou formação.

	Objetivo 10. REDUÇÃO DAS DESIGUALDADES Reduzir a desigualdade dentro dos países e entre eles. 10.1 Até 2030, progressivamente alcançar e sustentar o crescimento da renda dos 40% da população mais pobre a uma taxa maior que a renda média dos 10% mais ricos. 10.2 Até 2030, empoderar e promover a inclusão social, econômica e política de todos, de forma reduzir as desigualdades, independente da idade, gênero, deficiência, raça, etnia, nacionalidade, religião, condição econômica ou outra.
	Objetivo 11. CIDADES E COMUNIDADES SUSTENTÁVEIS Tornar as cidades e comunidades mais inclusivas, seguras, resilientes e sustentáveis. 11.6 Até 2030, reduzir o impacto ambiental negativo per capita das cidades, inclusive prestando especial atenção à qualidade do ar, gestão de resíduos municipais e outros. 11.a Apoiar relações econômicas, sociais e ambientais positivas entre áreas urbanas, periurbanas e rurais, reforçando o planejamento nacional e regional de desenvolvimento.
	Objetivo 12. CONSUMO E PRODUÇÃO RESPONSÁVEIS Assegurar padrões de produção e de consumo sustentáveis. 12.5 Até 2030, reduzir substancialmente a geração de resíduos por meio da Economia Circular e suas ações de prevenção, redução, reciclagem e reuso de resíduos.

	Objetivo 13. AÇÃO CONTRA A MUDANÇA GLOBAL DO CLIMA Adotar medidas urgentes para combater as alterações climáticas e os seus impactos. 13.3 Melhorar a educação, aumentar a conscientização e a capacidade humana e institucional sobre mitigação, adaptação, redução de impacto e alerta precoce da mudança do clima
	Objetivo 16. PAZ, JUSTIÇA E INSTITUIÇÕES EFICAZES Promover sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável, proporcionar o acesso à justiça para todos e construir instituições eficazes, responsáveis e inclusivas em todo os níveis. 16.1 Reduzir significativamente todas as formas de violência e as taxas de mortalidade relacionadas, em todos os lugares, inclusive com a redução de 1/3 das taxas de feminicídio e de homicídios de crianças, adolescentes, jovens, negros, indígenas, mulheres e LGBT.
	Objetivo 17. PARCERIAS E MEIOS DE IMPLEMENTAÇÃO Fortalecer os meios de implementação e revitalizar a parceria global para o desenvolvimento sustentável. 17 Incentivar e promover parcerias públicas, público-privadas e com a sociedade civil eficazes, a partir da experiência das estratégias de mobilização de recursos dessas parcerias.

Fonte: ONU BRASIL. Articulando os Programas de Governo com a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável: Orientações para organizações políticas e a cidadania. 2018.

Nesse sentido, seguiremos em 2025 com as ações, programas e projetos direcionados para mobilizar e continuarmos com os propósitos de assistir os colaboradores da Guima ConSeCo, seus respectivos familiares e a sociedade civil, tendo como referência a interface com as Políticas Públicas, sempre empenhados na busca pela melhoria da empregabilidade como um dos fios condutores para a dignificação humana, respeitando os princípios e valores institucionais, tendo como premissa o reconhecimento

das habilidades e potencialidades de todos e em consonância com as estratégias do ESG e da Agenda 2030 dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) como um dos pilares de sustentação das diferentes abordagens de gestão administrativa e pedagógica realizadas no dia a dia.



Figura 34 – Equipe do Instituto Guima Consecó

9. DEPOIMENTOS

No primeiro trimestre de 2025, foram colhidos relatos de participantes que passaram pelos projetos Fique Bem, Gerando Futuro e Gerando Futuro Teen no ano de 2024. Esses depoimentos refletem os impactos positivos dessas iniciativas na vida dos atendidos, evidenciando a importância do acolhimento psicológico e da capacitação profissional oferecida. A seguir, alguns dos testemunhos que mostram como essas experiências contribuíram para o bem-estar emocional e o desenvolvimento pessoal e profissional dos participantes

9.1. Fique Bem

"Minha experiência com o psicólogo foi incrível. Desde o início, senti-me acolhido, respeitado e verdadeiramente compreendido, sem qualquer julgamento. Sua didática e disponibilidade tornaram cada sessão leve e esclarecedora. Ele conduziu a psicoterapia com muita clareza e tranquilidade, o que me proporcionou conforto e segurança ao me expressar. Sou muito grato por essa experiência tão positiva" **A. A. T. S.** 12/03/2025

"Obrigado, eu me senti melhor depois que conversei com você" **I. M. J. B** 11/10/2024

"Muito obrigada por terem me ouvido, vocês foram muito profissionais e gentis." **A. C. R.** 30/01/2025

"Não tinha conseguido me abrir com ninguém, mas me senti muito confortável com vocês. Me senti melhor." **I. S. R.** 24/02/2025

9.2. Gerando Futuro

"Gerando Futuro tem sido uma parceria importante na busca de autonomia para os atendidos no CTA 8. É uma equipe organizada que capacita os nossos usuários buscando sempre fazer com que sintam nessa capacitação uma oportunidade de mudança. Nós enquanto colaboradores sentimos uma ampliação de parceria, uma vez que trabalhamos a autonomia de nossos atendidos e quando organizados podemos oferecer a capacitação como um primeiro passo para que os mesmos alcancem seus objetivos." **OSC Zona Norte.** 12/03/2025

“Receber o Gerando Futuro na Vila Reencontro Sapopemba é sempre muito gratificante. Todos que participaram das capacitações e entrevistas conseguiram aproveitar bem o que foi passado, os profissionais da Guima são coesos nas informações e orientações, conseguem sanar todas as dúvidas dos candidatos e ajudam nesse trabalho que é tão difícil, o de inserção e regresso no mercado de trabalho. Muitos moradores da nossa vila conseguiram uma oportunidade ofertada pelo programa Gerando Futuro e estão trabalhando e com isso adquirindo a sua autonomia financeira para assim alcançar os seus objetivos. Temos muito o que agradecer, porque realmente é algo que está impactando a vida não só dos moradores, mas a nossa também, pois estamos acompanhando de perto essa evolução de muitos, que às vezes não têm a oportunidade de recomeçar e ter novas perspectivas de vida.” **OSC Zona Leste. 12/03/2025**

“O SASF Cangaíba atende 1.000 famílias em situação de extrema vulnerabilidade social na Zona Leste de São Paulo, oferecendo suporte para fortalecimento de vínculos, orientação sobre benefícios sociais e oportunidades de geração de renda. Em parceria com o Instituto Guima, o projeto Gerando Futuro tem sido um grande agente de transformação, proporcionando capacitação e acesso ao mercado de trabalho. Observamos o impacto direto dessa iniciativa, com mulheres garantindo o sustento de suas famílias sem depender de benefícios e homens retomando suas carreiras após anos de desemprego. Além da inclusão social, o Gerando Futuro se destaca pelo olhar humanizado sobre as dificuldades enfrentadas por essas famílias. Relatos e visitas domiciliares evidenciam como essa oportunidade trouxe esperança e autonomia financeira, criando uma rede de apoio que se multiplica na comunidade. O SASF Cangaíba reconhece e valoriza essa parceria, grato por fazer parte dessa mudança significativa na vida de tantas pessoas.” **OSC Zona Leste. 12/03/2025**

 PREFEITURA DE SÃO PAULO ASSISTÊNCIA SOCIAL	 APOIO	 CENTRO DE ACOlhIDA PARA ADULTOS	Centro de Acolhida para Adultos II por 24 Horas - Santa Cecília Rua: Apa, 165 – Santa Cecília – São Paulo – SP - CEP: 01201-030 Tele: (11) 3661-5979 Email: ca.santacecilia@apoio-sp.org.br
---	--	--	--

São Paulo, 12 de março de 2025.

A/C: Equipe Gerando Futuro

Gostaria através deste depoimento agradecer e informar a importância que foi para esta instituição o trabalho realizado pelo Projeto Gerando Futuro, como foi a primeira vez os conviventes não levaram muito a sério acolhemos 86 conviventes e tivemos a participação de 10 conviventes sendo que 07 já estão trabalhando e aguardando completar 03 meses para irem em busca da moradia autônoma, todos estão muito satisfeitos pela oportunidade concedida através deste projeto 01 dos conviventes não conseguiu entregar a documentação em tempo porém a sua vaga foi retornada pois já tinha feito o exame médico e foi aprovado e só está aguardando ser chamado e dois desistiram, tivemos um aproveitamento de 90%, enviamos vários para buscar uma vaga diretamente na Heitor Peixoto no Cambuci e o impacto foi tão grande que teve funcionário que pediu a conta e foi buscar uma vaga de emprego na Guima kkk e conseguiu ficamos felizes pois foi em busca de algo melhor e é isto o que importa temos um funcionário que atua neste serviço como agente operacional cozinha trabalha 12-36 e foi em busca de um aumento na renda e hoje também é funcionário da Guima foi uma parceria de sucesso e que deu certo pretendemos dar continuidade e no mês de maio agendar um novo treinamento com a equipe do Gerando um futuro porque até lá os conviventes que conseguiram sua vaga de emprego já terão conquistado a moradia autônoma saíram do serviço receberemos novos conviventes que terão a mesma oportunidade começamos tirando 08 pessoas de situação de vulnerabilidade social e o objetivo é aumentar este número consideravelmente e contamos com este Projeto para alcançarmos este objetivo divulgamos para outros serviços pois conheci o projeto através de uma colega que atua como Psicóloga no Centro de Acolhida São Miguel Paulista e nada mais justo que apresentar este projeto para o máximo de serviços possíveis pois este projeto além de devolver a autonomia ao cidadão transforma vidas. A melhor propagando e eles verem na prática a evolução do colega e já estão ansiosos para que o Projeto Gerando o Futuro retorne ao serviço pois constataram que este projeto não é uma ilusão e sim um projeto sério que realmente irá gerar um futuro melhor para quem participar.

Miriam Mamede Adão Barbi

Assistente Social

CRESS 73651

Miriam Mamede Adão Barbi

Assistente Social - CA Santa Cecília.

CRESS 73651

OSC Zona Leste. 12/03/2025

9.3. Gerando Futuro Teen

“Sou mãe da G. A. que participou do Gerando Futuro Teen no ano passado, em parceria da Guima com o Senac. Sou muito agradecida por esse curso, porque hoje ela teve uma grande oportunidade de estar prestando o serviço, fora o aprendizado do curso, que isso fez com que melhorasse o currículo na vida dela, em tão pouco tamanho de idade. Então eu só tenho a agradecer ao curso, à oportunidade que foi dada a ela, e ela abraçou com todo o carinho, todo o respeito, procurando ter toda a qualificação possível. Então eu sou muito grata a essa oportunidade. Eu já tenho uma filha nova inscrita no projeto para esse ano de 2025 e eu que sou mãe de cinco. Eu espero que isso vá muito longe, que essa aliança que a gente tem, possa preencher o futuro dos meus filhos e graças a esse incentivo dessas parcerias, meus filhos têm avançado sempre para frente. Então, até aqui eu agradeço, bora lá mais esse ano.” **M. M. S. S.** 12/03/2025

Quando conheci o curso através da minha avó, que trabalha na Guima, confesso que não dei muita atenção. Pelo fato de ser longe, teria que acordar e sair cedo. Minha avó e minha mãe ficaram no meu pé para ir, então decidi ir. No começo o curso estava tranquilo. O conteúdo em si era aprendendo diversas coisas interessantes que nunca tinha visto, a professora era maravilhosa, tive um bom contato com ela e também fiz amizades. Única parte ruim era o sair cedo e chegar lá, eram lotadíssimos por conta que pegava antes das 07:00h, mas continuei indo. Após o 1º mês do curso, consegui arrumar um trabalho de fazer aprendiz um mercado no mesmo bairro onde morava. O horário era das 14:00h às 18:00 e o curso das 08:00h às 12:00h. Tentei em tentar fazer o curso de manhã e trabalhar à tarde. Foi ficando complicado, sair do curso e ir direto pro trabalho, pois não dava tempo de pensar em coisa. Foi que saindo de lá, tinha que ir para casa à noite. Praticamente nada de coisa 06:30h e chegava às 23:00h.

Então foi ficando pesado e estava pensando em sair do curso, faltava 1 mês e meio para o encerramento. Mas mesmo estando muito cansado continuei... Os dias foram se passando e no final do curso surgiu uma oportunidade de trabalhar na Guima Concreto. Na hora fiquei um pouco surpreso, fui embora muito surpreso e feliz. Durante isso pedi muito a Deus e bati fé para dar tudo certo. Após todo o processo, consegui entrar na empresa e aqui estou hoje! Fui aprendiz. Então é que nem na minha cabeça é, por um curso que não estava muito a fim de fazer, virou consado e reclamando pela semana corrida, maior cansaço, posso falar que meu esforço valeu a pena. *Eu consegui!*

Relato de aluno – **G. M. P.** 13/03/2025

O curso de assistente de pessoal foi um divisor de águas na minha vida. Disso principalmente no quesito de "visão de futuro". Desde pequena sempre tive uma visão só para o meu profissional, não me permitia pensar em outras possibilidades. O curso não só expandiu a minha mente como descobriu muitas novas. Conhecer uma área diferente, adquirir conhecimento (nunca é demais), por mais que seja um ramo totalmente diferente do que você quer seguir, particularmente dizendo, não vale a pena aproveitar todo conhecimento que nos é fornecido.

Ajudou também em áreas que eu nem pensei que poderia afetar, como na questão de locomoção. Não tinha o costume de pegar transporte público e nem andar sozinha. Me tirou da zona de conforto e me fez muito bem.

Dando ênfase no curso em si, completo, a parte teórica é de fácil compreensão e a forma que a prática foi aplicada complementou perfeitamente.

Claro, não poderia deixar de mencionar que, só estou no meu atual emprego graças ao curso, que me abriu uma porta surpreendente. Com a desenvoltura que adquiri, a responsabilidade e postura, fui indicada para fazer uma entrevista na área administrativa da empresa onde o curso foi ministrado.

É aqui, graças aos créditos do professor da minha turma, Ercos, que aplicou uma didática descontraída e direta. Explicou de uma forma clara e fácil de entender todo o conteúdo.

Créditos também, claro, Maria Helena, que ficou à frente da organização do curso, com zelo, cuidado e atenção.

Com a experiência toda, de ter feito o curso e posteriormente entrado como colaboradora da empresa, aprendi e entendi que, de fato, mesmo que você pense que não, sempre está vendo seu esforço e dedicação.

Relato de aluna – E. F. B. 13/03/2025



Acolhendo pessoas
construindo futuros



Rua Heitor Peixoto, 702 - São Paulo/SP



www.institutoguima.com.br