Instituto Guima

Instituto Guima ConSeCo de Responsabilidade Social

RELATÓRIO DE GESTÃO

2025

São Paulo

2026

FICHA TÉCNICA

Edilaine Almeida Limeira
Diretora Presidente

Equipe:

William Vinicius Pinto
Coordenador de Responsabilidade Socioambiental, Doutor em Ciências Humanas e Sociais pela Universidade Federal do ABC – UFABC, Mestre 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.

Ingrid de Souza Furtado
Analista Responsabilidade Psicossocial, graduada em Sociologia pela UNIP e Psicologia pela Universidade Presbiteriana Mackenzie.

Maria Helena Stenico
Analista de Responsabilidade Social, graduada em Psicologia, pós-graduada em Psicologia Organizacional e Gestão de Pessoas pela PUC-RS, Bacharel e Licenciatura pela Universidade Presbiteriana Mackenzie. Bolsista PIBIC Mackenzie Iniciação Cientifica no âmbito social e psicológico.

Marina Barbosa Monteiro de Carvalho
Psicóloga, graduada em Psicologia pelo Centro Universitário FAM, pós-graduada em Psicologia Organizacional e Gestão de Pessoas pela PUC-RS.

Leticia Costa Giese Alves
Assistente de Gestão Ambiental, graduada em Gestão Ambiental pela UNIP, pós-graduada 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.

Alef Avelino Tenório dos Santos
Estagiário de Psicologia, graduando em Psicologia pela Faculdade das Américas.

Bruno Subam
Estagiário de Psicologia, graduando em Psicologia pelo Centro Universitário Unisan.

Gabriela Soares Santos
Estagiária de Psicologia, graduanda em Psicologia pela Universidade Nove de Julho.

Mariana Cristina Pereira
Estagiária de Psicologia, graduanda em Psicologia pela Universidade Nove de Julho.

Guilherme Matos Pereira
Jovem Aprendiz, estudante do Ensino Médio

Organização, formatação e revisão:
Maria Helena Stenico e William Vinicius Pinto

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO 6

1. APRESENTAÇÃO 8

a) Breve descrição do Instituto 8

b) Missão 8

c) Visão 8

d) Visão Estratégica 8

e) Valores 9

f) Objetivos específicos 10

g) Quadro de Colaboradores 11

2. INSTITUTO GUIMA E OS OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL 12

3. PROMOÇÃO DA SAÚDE E BEM-ESTAR 18

3.1 Fluxo Operacional – Programa Fique Bem 22

3.2 Indicadores de Impacto diretos do Programa Fique Bem 23

4. CAMPANHAS E AÇÕES DE SAÚDE MENTAL 30

4.1 Janeiro Branco 31

4.2 Do Humanitário ao Corporativo: Expandindo Nosso Olhar sobre o Cuidado 32

4.3 Fique Bem: Quando Saúde Mental Vira Compromisso Real 33

4.4 Responsabilidade Social e os ODS na Prática 34

4.5 Liderança com Propósito: Uma Competência Essencial 35

4.6 Cuidar Também é Agir 35

4.7 Maio SIPAT 37

4.8 Junho Diversidade 39

4.9 Lideranças como agentes de transformação 43

4.10 Agosto Lilás 45

4.11 O que tem a ver esse tema com uma cultura organizacional? 46

4.12 Como estruturar ações eficazes nas organizações, no combate à violência contra a mulher? 47

4.13 Recursos disponíveis para o combate à violência contra a mulher: 48

4.14 Setembro Amarelo 50

4.15 Comunicação Não Violenta 55

4.16 O impacto das campanhas no cenário corporativo 56

5. GERANDO FUTURO 62

5.1 Formas de ingresso e processo seletivo 67

5.2 Fluxo Operacional – Programa Gerando Futuro 68

5.3 Gerando Futuro: o poder da formação para um novo amanhã 69

5.3.1 Da Sala de Aula à Vida: a formação como experiência transformadora 72

5.3.2 O Futuro em Movimento: da capacitação à inserção laboral 73

5.3.3 Indicadores de Impacto diretos do Programa Gerando Futuro 74

5.4 Pesquisa de Satisfação com os Participantes do Curso do Programa Gerando Futuro 88

5.5 Parcerias que transformam: empresas e ONGs criando valor sustentável 90

5.5.1 O Papel das ONGs na Criação de Valor Compartilhado 91

5.6 Instituições parceiras do Instituto Guima na execução do Gerando Futuro 94

6. Gerando Futuro Teen: a importância da socioaprendizagem 98

6.1 Forma de Ingresso no Programa 101

6.2 Metodologia Aplicada 101

6.3 Indicadores de Impacto diretos do Programa Gerando Futuro Teen 102

7. A RELAÇÃO AMBIENTAL COM A SGI 105

7.1 Política Socioambiental 106

7.2 Atualização do Plano de Gerenciamento de Resíduos Sólidos 106

7.3 Indicadores de Impacto diretos da área Socioambiental 106

8. CAMPANHAS AMBIENTAIS 117

8.1 Apadrinhamento de Árvores 117

8.2 Gestão Consciente de Resíduos 117

8.3 Continuidade da Coleta de Tampinhas Plásticas 118

8.4 Finalização da Campanha “Nós Lacramos” 118

8.5 Semana do Meio Ambiente 120

9. GESTÃO DE RISCOS PSICOSSOCIAIS NA PRÁTICA 123

9.1 A Mobilização das Equipes 125

9.2 Fluxo Operacional – Gestão de Riscos Psicossociais 126

10. A INTERFACE ENTRE SAÚDE MENTAL E RISCO PSICOSSOCIAL NO CONTEXTO CORPORATIVO 127

10.1 Psicologia e Riscos Psicossociais: Um Marco na NR-1 128
10.2 A atuação em Saúde Mental do Instituto Guima 129
10.3 A sinergia com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável 130
10.4 Indicadores de Impacto diretos da Programa de Gestão de Riscos Psicossociais 131
11. FORMAÇÃO DE LIDERANÇAS DA GUIMA CONSECO: um compromisso institucional com o cuidado e a gestão humanizada 133
12. Próximos Passos e Consolidação da Estratégia de Prevenção de Riscos Psicossociais – 2025/2026 . 138
12.1 Desafios para 2026 139
12.1.1 Revisão dos Instrumentos e Documentos 139
12.1.2 Ações Organizacionais 140
12.1.3 Ações Coletivas e Individuais 140
12.1.4 Monitoramento Contínuo 140
13. IMPACTO SOCIAL 141
13.1 Selo Igualdade Racial 142
13.2 Campanha McDia Feliz 2025 144
13.3 Campanha do Agasalho 2025 146
13.4 Campanha Dia das Crianças 151
13.5 Participação no INFRA-FM: Responsabilidade Social Corporativa em destaque 156
13.6 Selo Empresa amiga do Imigrante 157
14. DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO 160
15. PROCESSO DE AVALIAÇÃO DO IMPACTO SOCIAL 164
16. INSTITUTO EM TELA: Comunicação, Engajamento e Visibilidade 168
17. A VOZ DA EQUIPE 172
18. RESULTADOS ACUMULADOS 2025 182
18.1 Programa Fique Bem 182
18.2 Programa Gerando Futuro 183
18.3 Programa Gerando Futuro Teen 184
18.4 Programa Socioambiental 185
18.5 Programa de Gestão de Riscos Psicossociais 186
19. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS 188

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Universo atendido pela área de saúde mental do Instituto 24
Gráfico 2 - Quantidade de adesões em 2025 25
Gráfico 3 - Adesões por mês 26
Gráfico 4 - Faixa etária dos colaboradores que aderiram o Fique Bem 27
Gráfico 5 - Principais queixas 28
Gráfico 6 – Retenção 29
Gráfico 7 - Quantidade de turmas realizadas 76
Gráfico 8 - Distribuição de turmas por região 77
Gráfico 9 - Diversidade de turmas realizadas 78
Gráfico 10 - Quantidade de turmas que realizamos o pagamento de refeições 79
Gráfico 11 - Quantidade participantes, evasões, reprovados e formados no curso 80
Gráfico 12- Formados X Gêneros 81
Gráfico 13 - Quantidade de participantes entrevistados após a conclusão do curso 82
Gráfico 14 - Aprovados e reprovados na entrevista 83
Gráfico 15 - Processo de contratação 84
Gráfico 16 - Contratados X Gênero 85
Gráfico 17 - Aprovados e reprovados no período da experiência 86
Gráfico 18 - Nível de escolaridade dos alunos 87
Gráfico 19 - Como você avalia os conteúdos ensinados no curso? 88
Gráfico 20 - Os conteúdos foram bons e ajudaram no seu crescimento? 89
Gráfico 21 - Inscritos, participantes e formados no Gerando Teen 103
Gráfico 22 - Consumo mensal – Papel Sulfite 107
Gráfico 23 - Consumo Papel Sulfite mensal / área 109
Gráfico 24 - Consumo de luz / local / mês – kWh 110
Gráfico 25 - Consumo de água / local / mês – m3 112
Gráfico 26 - Coleta Seletiva - Quantidade de sacos / mês 114
Gráfico 27 - Lavagem/mês – Uniformes e EPIs em unidades 115
Gráfico 28 - Descarte/mês – Uniformes e EPIs – por kg 116
Gráfico 29 – Gestão de Riscos Psicossociais 132
Gráfico 30 – Formação Liderar é Cuidar 138

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Quadro de colaboradores 11
Tabela 2 - Indicadores de monitoramento Fique Bem 23
Tabela 3 - Campanhas e ações de saúde mental 30
Tabela 4 - Resumo dos indicadores de 2025 no Programa Fique Bem 60
Tabela 5 - Indicadores de monitoramento Gerando Futuro 75
Tabela 6 - Novas parcerias 95
Tabela 7 - Prévias parcerias existentes 96
Tabela 8 - Indicadores de monitoramento Gerando Futuro Teen 102
Tabela 9 - Indicadores de monitoramento Socioambiental 107
Tabela 10 - Indicadores de monitoramento Gestão de Riscos Psicossociais 131
Tabela 11 - Indicadores de monitoramento Formação para lideranças 137

CAMINHOS E ENCONTROS

No Instituto Guima, nossos caminhos se cruzam,
sempre abertos, sempre acessíveis,
para todos aqueles que, tantas vezes,
foram tornados invisíveis.

Aqui, cada chegada encontra acolhimento,
programas que reconhecem habilidades,
projetos que revelam potencialidades,
e um ambiente seguro e respeitoso
onde cada história importa,
carregada de valor e significado.

Nosso trabalho sociopedagógico
nasce dos Direitos Humanos
e floresce em uma metodologia
humanizada e humanizadora.
Escutamos com presença,
respeitamos com dignidade,
fortalecemos vínculos
que são, ao mesmo tempo,
afetivos e efetivos.

Aqui, ninguém caminha sozinho.

Cultivamos pertencimento,
encorajamos a ser quem se é,
valorizamos autonomia,
celebramos o protagonismo
e abrimos espaço para que cada pessoa
reconstrua sua história
com coragem e sentido.

As portas do Instituto Guima
estão sempre abertas
para quem acredita no poder
do cuidado, do respeito
e da transformação.

Porque juntos, recriamos caminhos,
acolhemos trajetórias
e transformamos vidas
por meio de ações psicossociais
que geram impacto real na pessoa, na empresa,
na sociedade.

William Vinicius Pinto, dezembro de 2025.

INSTITUTO GUIMA CONSECO DE RESPONSABILIDADE SOCIAL

Relatório de Gestão. Instituto Guima Conseco de Responsabilidade Social – SP, p. 190, 2025.

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

INTRODUÇÃO

O Relatório Anual de Gestão apresenta o conjunto de ações desenvolvidas pelo Instituto Guima ao longo do ano de 2025. Sua elaboração contou com a participação ativa da coordenação e de toda a equipe multidisciplinar, reunindo informações sobre as atividades realizadas junto aos colaboradores da Guima ConSeCo e seus familiares, além de iniciativas em parceria com instituições socioassistenciais, equipamentos psicossociais, lideranças comunitárias e a comunidade em geral.

Seu principal objetivo é dar continuidade à consolidação dos dados qualitativos e quantitativos referentes ao trabalho de Responsabilidade Social Corporativa executado, possibilitando uma análise técnica e sistêmica voltada ao aprimoramento contínuo das ações desenvolvidas. Além disso, o relatório busca oferecer indicadores capazes de subsidiar a implantação e a ampliação de iniciativas com ênfase na atuação em rede como estratégia de promoção dos Direitos Humanos, efetivação dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável e de contribuição efetiva para o fortalecimento das Políticas Públicas.

O relatório apresenta os objetivos, a metodologia, os dados qualiquantitativos, os indicadores de avaliação, os recursos empregados, as parcerias estabelecidas, os encaminhamentos técnicos e os principais avanços e os desafios enfrentados ao longo do período.

Os dados sistematizados e apresentados neste relatório refletem o esforço contínuo do Instituto Guima em consolidar parâmetros que orientem a avaliação e o aprimoramento de sua atuação interinstitucional e colaborativa**.**

No que tange e história do o Instituto Guima, a sua trajetória iniciou em 01 de janeiro de 2014, constituído como 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.

Nesse contexto, entre os pilares do Instituto Guima, destaca-se a promoção da transformação social por meio da qualificação profissional, da solidariedade, do impacto social e ambiental, da atenção à saúde mental e da gestão dos riscos psicossociais. Essa atuação está alinhada aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e aos princípios do *Environmental, Social and Governance* (ESG).

Há de salientar que todas as ações do Instituto Guima, sejam pedagógicas, ambientais, 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 presente Relatório de Atividades busca sintetizar os resultados decorrentes do planejamento e da execução das ações ao longo do ano, integrando os aprendizados e as experiências acumuladas em períodos anteriores. Mais do que um instrumento de mensuração entre metas e resultados, constitui-se como um processo avaliativo que interpreta as atividades em sua trajetória, ou seja, leva em consideração o momento da concepção à articulação com as políticas públicas de Assistência Social, Educação e Saúde Mental e outras, contribuindo para a produção de conhecimento e o aperfeiçoamento contínuo das práticas institucionais.

Com base em diagnósticos, monitoramentos e avaliações fundamentadas, o Instituto Guima reafirma seu compromisso em garantir voz e protagonismo aos colaboradores da Guima ConSeCo, consolidando sua Política de Responsabilidade Socioambiental como referência no setor. Este relatório evidencia a relevância de suas áreas de atuação, suas interfaces com as diretrizes da empresa e políticas públicas, e apresenta os principais resultados alcançados, reforçando a construção de uma Responsabilidade Socioambiental Corporativa pautada em princípios éticos, missão, visão e valores.

1. APRESENTAÇÃO

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) Visão Estratégica

Consolidar o valor compartilhado (*Shared Value*), onde o sucesso do negócio está intrinsecamente ligado ao progresso social das comunidades atendidas.

e) **Valores**

→ **ACOLHIMENTO** – atenção e cuidado com pessoas.

→ **ÉTICA** – agir com integridade, justiça e moralidade.

→ **PARCERIAS** – valorizar cooperação e colaboração.

→ **CIÊNCIA E PESQUISA** – basear ações em conhecimento e evidências.

→ **RESPEITO** – reconhecer a dignidade e direitos dos indivíduos.

→ **RESPONSABILIDADE AMBIENTAL** – compromisso com a sustentabilidade

→ **RESPONSABILIDADE SOCIAL** – compromisso com impactos sociais positivos.

→ **SINGULARIDADE** – valorizar a individualidade e a diversidade.

→ **SOLIDARIEDADe** – agir com empatia e apoio mútuo.

→ **TRANSPARÊNCIA** – agir com clareza, honestidade e comunicação aberta.

f) Objetivos específicos

1. Viabilizar qualificação profissional a pessoas em situação de vulnerabilidade social, proporcionando conhecimento técnico, desenvolvimento das habilidades socioemocionais, empoderando-as para o redirecionamento da sua trajetória de vida por meio da oportunização 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.

g) Quadro de Colaboradores

Tabela 1 - Quadro de colaboradores

Nome	Cargo	Formação	Forma de contratação	Carga Horária Semanal
Edilaine Almeida Limeira	Diretora Presidente	Psicologia	Voluntária	Diferenciada
William Vinicius Pinto	Coordenador de Responsabilidade Socioambiental	Pedagogia	CLT	44h
Ingrid de Souza Furtado	Analista de Responsabilidade Psicossocial	Psicologia	CLT	44h
Maria Helena Stenico	Analista de Responsabilidade Social	Psicologia	CLT	44h
Marina Barbosa M. de Carvalho	Psicóloga	Psicologia	CLT	44h
Leticia Costa Giese Alves	Assistente de Gestão Ambiental	Gestão Ambiental	CLT	44h
Joselma Monteiro da Silva	Instrutora de Treinamento	Arquitetura e Urbanismo	CLT	44h
Mariana Cristina Pereira	Estagiário de Psicologia	Grad. em Psicologia	Estágio	30h
Bruno Subam	Estagiário de Psicologia	Grad. em Psicologia	Estágio	30h
Gabriela Soares Santos	Estagiária de Psicologia	Grad. em Psicologia	Estágio	30h
Guilherme Matos Pereira	Jovem Aprendiz	Estudante do Ensino Médio	Jovem Aprendiz	30h

2. INSTITUTO GUIMA E OS OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

Para o Instituto Guima, é essencial que seus projetos e programas estejam alinhados aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), pois esses objetivos orientam práticas que promovem o desenvolvimento sustentável de maneira humanizada e humanizadora. A integração com os ODS na prática cotidiana garante que as ações do Instituto não apenas atendam às demandas corporativas, mas também contribuam para a transformação social, fortalecendo direitos, capacidades e oportunidades para os colaboradores e comunidades envolvidas. Esse alinhamento evidencia o compromisso do Instituto com uma abordagem estratégica e consciente de responsabilidade socioambiental.

Nesse contexto, a execução das ações, projetos e programas, cotidianamente são acompanhadas por um processo de avaliação sistemática, que permite analisar a coerência entre objetivos, estratégias, processos e resultados obtidos. Esse monitoramento contínuo

possibilita identificar impactos reais das intervenções do Instituto, subsidiar ajustes e melhorias contínuas e, consequentemente, fortalecer a capacidade de gerar resultados mensuráveis, tanto no âmbito corporativo quanto no social. Além disso, a avaliação favorece a transparência das iniciativas adotadas, contribuindo para que os efeitos positivos das ações sejam disseminados de forma consistente entre os diferentes públicos de interesse.

Diante do cenário, abaixo apresentam-se os ODS presentes direta e indiretamente nas ações, projetos e programas realizados pelo Instituto Guima:

O **ODS 1**, de erradicação da pobreza, e o **ODS 10**, de redução das desigualdades, orientam a criação de ações que assegurem acesso a serviços sociais, infraestrutura, tecnologia e recursos para pessoas em situação de vulnerabilidade. No contexto do Instituto Guima, essas metas traduzem-se em programas que ampliam oportunidades de emprego, capacitação e mobilidade social, garantindo que os mais vulneráveis possam participar plenamente da vida econômica e social.

O **ODS 3** (saúde e bem-estar) e o **ODS 4** (educação de qualidade) reforçam a importância de projetos que promovam a prevenção, cuidado psicossocial e aprendizagem contínua. As iniciativas do Instituto Guima priorizam o desenvolvimento integral dos indivíduos, oferecendo oportunidades de capacitação técnica e profissional, bem como ações voltadas à saúde, bem-estar e inclusão de todos os colaboradores, especialmente jovens, pessoas em vulnerabilidade e grupos historicamente marginalizados.

O **ODS 5** (igualdade de gênero) e o **ODS 18** (igualdade racial) são fundamentais para garantir que todos tenham direitos, oportunidades e representação em condições de equidade. Nos programas do Instituto Guima, essas dimensões se refletem na promoção de políticas internas inclusivas, no empoderamento de mulheres e grupos racializados, e no combate sistemático a qualquer forma de discriminação, fortalecendo a cultura de diversidade e respeito à dignidade humana.

Os **ODS 7, 8, 11, 12 e 13** orientam práticas que associam sustentabilidade, crescimento econômico e consumo responsável. As ações do Instituto Guima incorporam

energias renováveis, eficiência de recursos, empreendedorismo, formalização de negócios e redução de impactos ambientais, promovendo cidades e comunidades mais resilientes e colaborando para a mitigação das mudanças climáticas, alinhando o desempenho corporativo à sustentabilidade global.

Por fim, os **ODS 16 e 17** destacam a importância da construção de sociedades pacíficas, justas e institutos eficazes, bem como de parcerias estratégicas. No âmbito do Instituto Guima, isso se traduz na articulação com políticas públicas, organizações sociais e empresas, fortalecendo redes de colaboração que potencializam os resultados dos projetos e programas.

Diante das informações acima descritas, cabe mencionar que a atuação do Instituto Guima, ao articular seus projetos com os ODS, encontra também fundamento na pedagogia da autonomia de Paulo Freire, que defende a educação como prática de liberdade e conscientização, tendo em vista promover programas de capacitação, inclusão e desenvolvimento sociocomunitário, o Instituto segue a perspectiva de que transformar a realidade requer reconhecer e valorizar o protagonismo dos indivíduos, especialmente aqueles historicamente marginalizados[1]. Essa abordagem humanizadora fortalece a noção de que desenvolvimento sustentável é inseparável da promoção da dignidade, do respeito à diversidade e da equidade social.

Ainda, todas as ações desenvolvidas pelo Instituto Guima encontram sustentação sólida nas premissas da Pedagogia Social, que orienta e fundamenta as práticas institucionais voltadas para a promoção do desenvolvimento humano integral. Essa abordagem pedagógica reconhece a importância de atuar em múltiplos campos de domínio, integrando dimensões educativas, sociais, culturais e comunitárias, com o objetivo de potencializar o protagonismo dos indivíduos e fortalecer os vínculos sociais. Conforme descrito a seguir, os quatro campos de domínio da Pedagogia Social oferecem

[1] Saiba mais: **Paulo Freire** – Em *Pedagogia do Oprimido* (1968), ele discute a conscientização e a emancipação de grupos oprimidos e marginalizados historicamente na sociedade.

Michel Foucault – Em trabalhos sobre poder e exclusão (*Vigiar e Punir*, 1975), analisa como certos grupos são marginalizados e controlados por estruturas sociais e institucionais.

um referencial teórico-prático indispensável para a construção de espaços inclusivos, acolhedores e transformadores, que promovem não apenas o aprendizado, mas também o cuidado, a participação ativa e a emancipação das pessoas envolvidas, conforme descrito abaixo os 4 campos de domínios:

> **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 15ociopedagógicas 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).

Do ponto de vista da Responsabilidade Social Corporativa, autores como Carroll (1991) e Porter & Kramer (2006) reforçam a importância de integrar dimensão econômica, social e ambiental às estratégias organizacionais. Assim sendo, o Instituto Guima exemplifica essa integração ao planejar suas ações com base em diagnósticos, monitoramento contínuo e avaliação de impacto, assegurando que cada projeto ou programa contribua para o bem-estar dos colaboradores e das comunidades, ao mesmo tempo em que fortalece a sustentabilidade institucional. Essa articulação evidencia que a RSC não é apenas uma prática complementar, mas um princípio estruturante da missão do Instituto e da empresa Guima ConSeCo.

A interface com os 13 dos 18 ODS, também amplia o potencial de articulação com políticas públicas e o desenvolvimento sociocomunitário, criando sinergias entre iniciativas institucionais e demandas sociais mais amplas. Ao integrar princípios de sustentabilidade, equidade e ética em suas práticas, o Instituto Guima fortalece sua missão de promover transformação social, capacitação e empregabilidade, consolidando seus projetos e programas como referências de impacto positivo e de responsabilidade socioambiental no setor de *facilities management*.

Ao incorporar os ODS nos processos de planejamento e execução, o Instituto Guima potencializa um efeito multiplicador no contexto corporativo e social, especialmente no setor em que a Guima ConSeCo atua. Essa integração entre objetivos estratégicos, políticas públicas e iniciativas de impacto comunitário reforça a responsabilidade ética da instituição, permitindo que suas ações inspirem mudanças sistêmicas. Ao assumir compromissos claros com sustentabilidade, diversidade e inclusão, o Instituto contribui para a criação de valor compartilhado, transformando práticas corporativas em instrumentos efetivos de transformação social e desenvolvimento humano.

3
SAÚDE E
BEM-ESTAR

5
IGUALDADE
DE GÊNERO

8
TRABALHO DECENTE
E CRESCIMENTO
ECONÔMICO

FIQUE BEM

3. PROMOÇÃO DA SAÚDE E BEM-ESTAR

O **Programa Fique Bem** é uma iniciativa do Instituto Guima ConSeCo, criada com o propósito de promover a saúde mental[2] no ambiente corporativo, mediante a oferta de suporte psicológico estruturado, acolhedor e humanizado a todos os colaboradores e seus familiares[3]. Ao garantir o acesso a acompanhamento especializado, o programa contribui para o bem-estar psicossocial e o fortalecimento das relações de trabalho, configurando-se como uma ferramenta essencial para a construção de uma cultura organizacional saudável e sustentável, além de contribuir para que a cultura organização da Guima ConSeCo seja cada vez mais humanizada e humanizadora em todos os seus processos e instâncias.

De acordo com Dejours (1992), a saúde mental no trabalho está intrinsecamente ligada às condições organizacionais e ao reconhecimento social, sendo o cuidado psicológico uma dimensão fundamental para o equilíbrio entre produtividade e qualidade de vida. Assim, o Programa Fique Bem reforça o compromisso do Instituto Guima com

[2] 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>

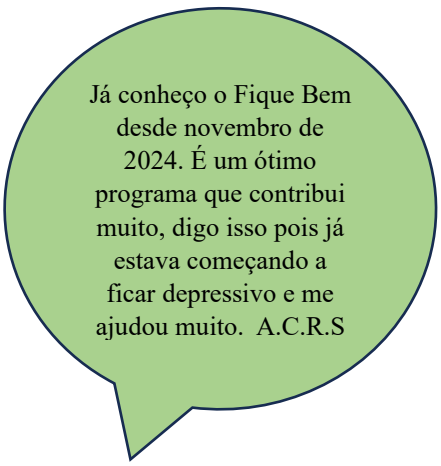
[3] O atendimento a familiares leva em consideração alguns parâmetros, como a idade e a queixa inicial, assim é analisado pela equipe se há relação, direta ou indireta, da demanda com o trabalho. Todavia, ainda que o familiar não seja inserido no Programa Fique Bem, são realizadas orientações no âmbito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

uma gestão humanizada, que valoriza as pessoas como o centro de sua estratégia institucional.

No campo de atuação da Guima ConSeCo, especialmente na área de facilities, os colaboradores enfrentam cotidianamente situações complexas e emocionalmente desafiadoras em seus ambientes de trabalho. Grande parte desses profissionais está inserida em equipamentos de saúde, onde, ainda que não participem diretamente do cuidado clínico, convivem diariamente com pacientes e com o ambiente hospitalar, realizando atividades essenciais de limpeza, higienização e suporte operacional.

Essa proximidade constante com contextos de vulnerabilidade humana, associada às exigências inerentes à rotina hospitalar, requer atenção especial à saúde mental e ao bem-estar emocional dos colaboradores. Reconhecendo essa realidade, o Instituto Guima e a Guima ConSeCo compreendem que a saúde mental no ambiente de trabalho constitui um elemento essencial e estratégico para a promoção de um clima organizacional equilibrado e para o fortalecimento da cultura institucional.

Cuidar da saúde mental, nesse contexto, vai além da prevenção de adoecimentos: representa um movimento transformador, capaz de gerar impactos positivos na vida dos colaboradores, na sustentabilidade da empresa e na sociedade civil. Ao promover ambientes mais empáticos, acolhedores e respeitosos, o Instituto Guima estimula o desenvolvimento humano integral, favorecendo relações de trabalho mais saudáveis e produtivas.



A valorização do bem-estar emocional contribui, portanto, para reduzir o estresse ocupacional, ampliar o engajamento profissional e fortalecer o sentido de pertencimento. Essa abordagem reflete o compromisso da Guima ConSeCo com uma gestão humanizada e humanizadora, que reconhece o papel das pessoas como o principal ativo da instituição e como agentes de transformação social.

No que se refere à prática cotidiana, a operacionalização do Programa Fique Bem tem início com a etapa de Acolhida Inicial, conduzida por uma equipe especializada e tecnicamente preparada. Essa fase funciona como uma triagem humanizada, voltada à escuta ativa e à compreensão das demandas individuais dos colaboradores.

O processo busca identificar necessidades emocionais, situações de vulnerabilidade e fatores que possa impactar o bem-estar e a saúde mental no ambiente de trabalho. Além disso, oferece suporte emocional imediato e orientações iniciais que auxiliam o colaborador na busca por equilíbrio e fortalecimento psicológico.

Mais do que uma etapa de triagem, a Acolhida Inicial representa um momento de vínculo e cuidado, em que o colaborador é reconhecido em sua singularidade e incentivado a desenvolver estratégias de autocuidado e enfrentamento. Essa prática traduz o compromisso do Instituto Guima ConSeCo com uma gestão humanizada, baseada em empatia, escuta qualificada e promoção de um ambiente organizacional mais saudável e sustentável.

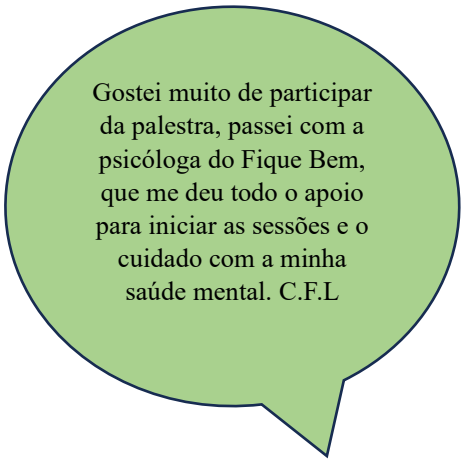
Durante a Acolhida Inicial, conduzida por uma equipe especializada, é oferecido um ambiente de escuta sensível e respeitosa, que busca compreender as demandas individuais e desmistificar o cuidado psicológico como parte essencial do bem-estar e da qualidade de vida. Essa etapa inicial amplia a conscientização sobre a importância da saúde mental e estimula a aceitação do processo terapêutico como um direito e uma prática de autodesenvolvimento.

Nesse sentido, Morin (2001, p. 43) ressalta que "*o ser humano só se torna plenamente humano quando reconhece a presença do outro em si e em sua ação no mundo*", evidenciando a relevância da empatia e da escuta no fortalecimento das relações de trabalho.

Quando identificada a necessidade e o interesse do colaborador, é proposta sua inserção voluntária no processo de psicoterapia, conduzido por profissionais de uma plataforma parceira especializada. São disponibilizadas até oito sessões gratuitas, realizadas de forma remota, sigilosa e acessível, garantindo conforto e flexibilidade. Mesmo após o início dos atendimentos, a equipe do Programa mantém o

acompanhamento contínuo, assegurando a qualidade e a efetividade do suporte prestado. Esse cuidado permanente traduz o compromisso do Instituto com uma gestão humanizada, que reconhece a singularidade de cada pessoa e fortalece a saúde mental como um dos pilares da Responsabilidade Socioambiental Corporativa.

Além do suporte psicoterapêutico individualizado, o Programa Fique Bem realiza ações presenciais nos contratos da Guima ConSeCo, promovendo diálogos abertos sobre saúde mental e incentivando a adesão voluntária. São desenvolvidas Rodas de Conversa, Palestras e Dinâmicas Vivenciais em pequenos grupos, planejadas estrategicamente para não interferir nas rotinas operacionais. Complementarmente, o Plantão Psicológico oferece atendimentos breves e direcionados, possibilitando escuta e acolhimento imediatos. Dessa forma, o programa consolida-se como uma ferramenta transformadora, que fortalece o cuidado coletivo, estimula a empatia e contribui para a construção de uma cultura organizacional mais justa, inclusiva e emocionalmente saudável. Conforme destaca Boaventura de Sousa Santos (2006, p. 20), "*a construção de uma sociedade mais justa requer o reconhecimento das diferenças e a criação de condições equitativas para que todas as vozes possam ser ouvidas*".

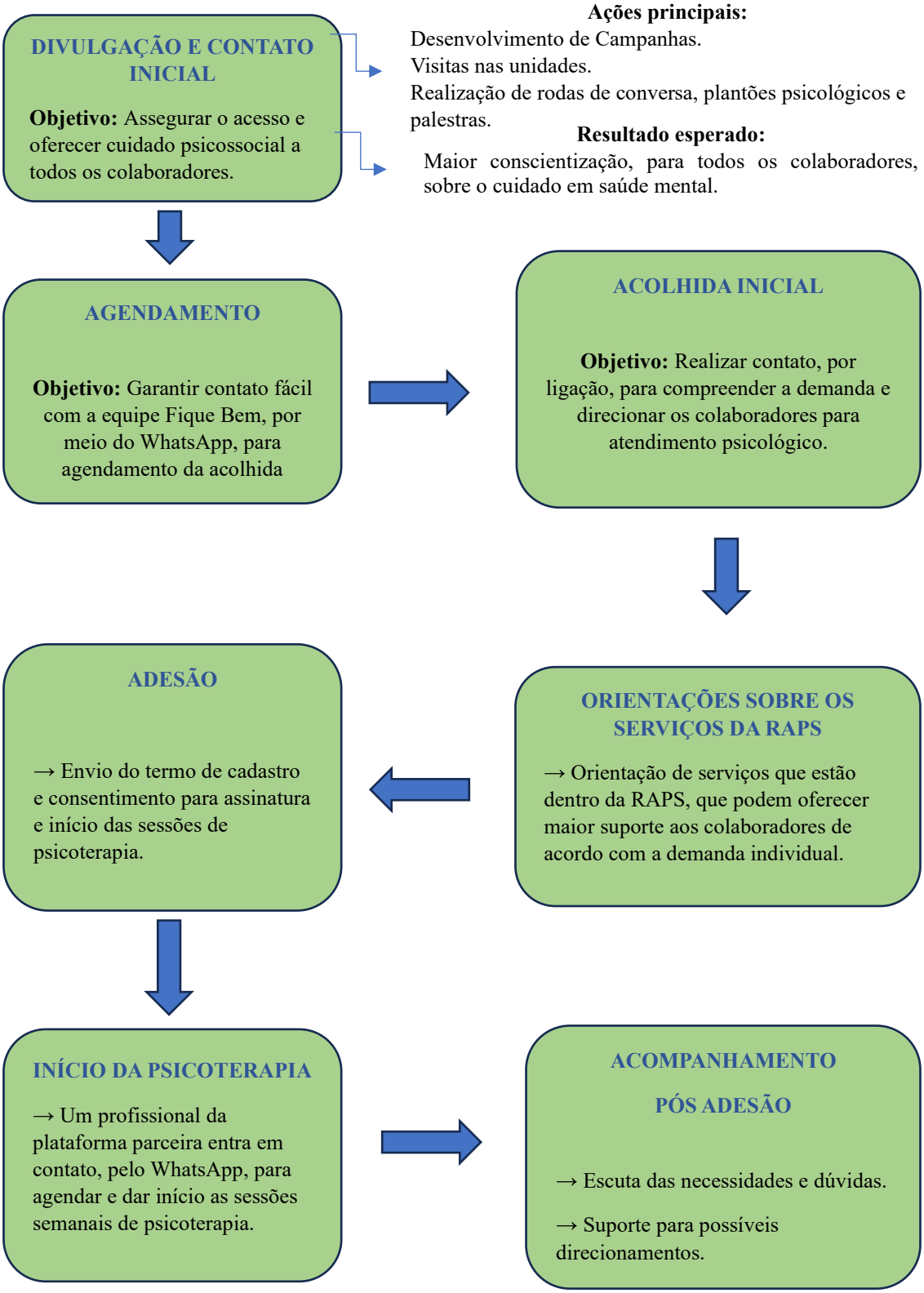


Ao longo do ano, a equipe do Programa Fique Bem desenvolve campanhas temáticas voltadas à conscientização, prevenção e promoção da saúde mental no ambiente corporativo. Essas ações são planejadas estrategicamente em consonância com o calendário de saúde e bem-estar, além de responderem às demandas identificadas junto aos colaboradores nos diferentes contratos. As campanhas buscam ampliar o acesso à informação qualificada, sensibilizar para o autocuidado, combater estigmas relacionados à saúde mental e fortalecer os vínculos interpessoais, estimulando o diálogo e a escuta coletiva.

Nos tópicos a seguir, serão apresentados dados quantitativos monitorados e avaliados com o uso da plataforma Monday que evidenciam os resultados alcançados, bem como os impactos gerados no cuidado integral à saúde.

3.1 Fluxo Operacional – Programa Fique Bem

O processo inclui:



3.2 Indicadores de Impacto diretos do Programa Fique Bem

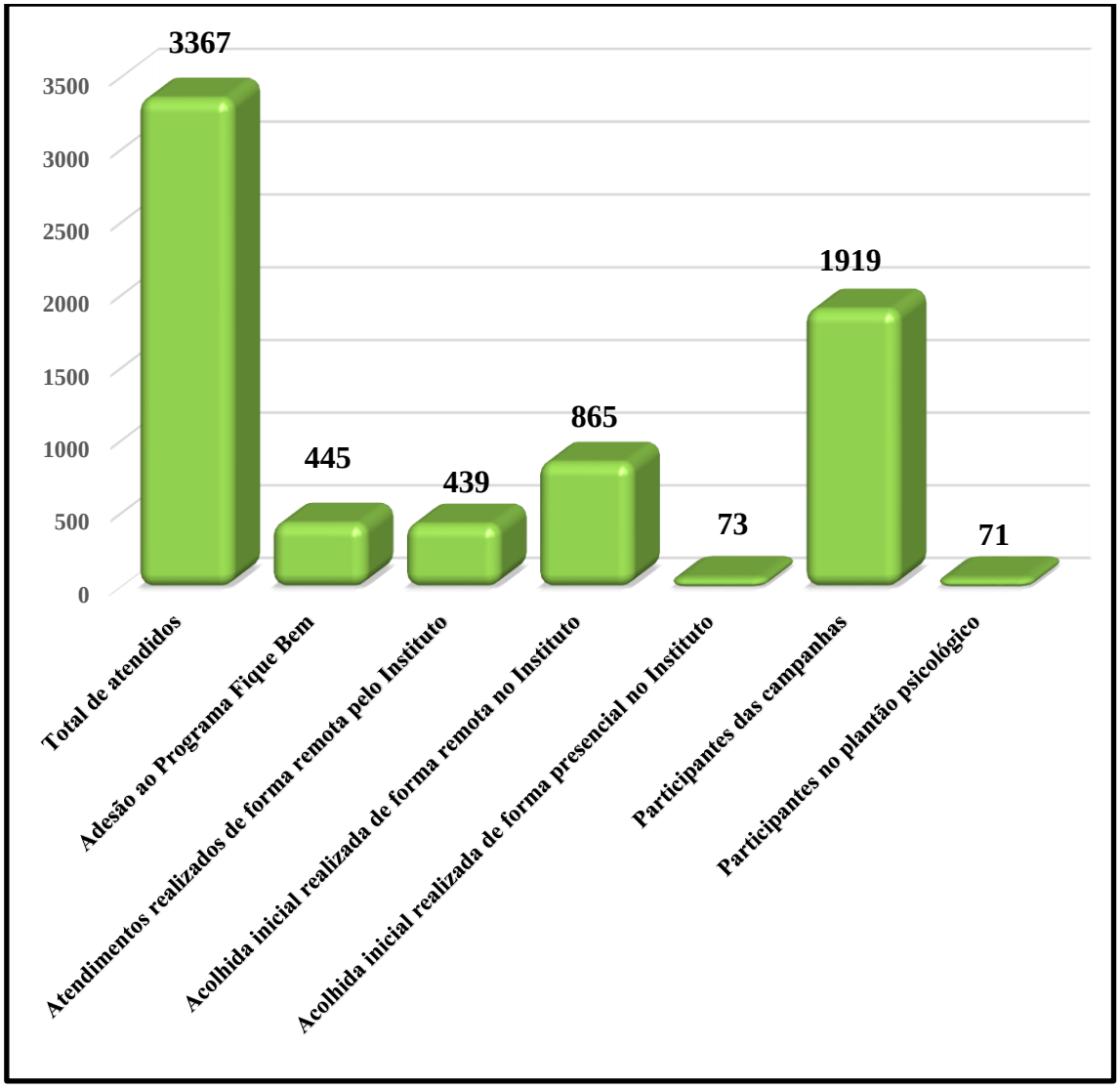
Para monitorar, avaliar analisados os impactos do referido programa, foram criados diferentes indicadores, tendo em vista rastrear as ações e abordagens realizadas, bem como demonstrar os desafios e a efetividade alcançada.

Abaixo uma tabela descrita com os indicadores e os gráficos com os dados quantitativos.

Tabela 2 - Indicadores de monitoramento Fique Bem

INDICADORES DE MONITORAMENTO
Quantidade de adesões em 2025
Adesões por mês
Faixa etária dos colaboradores atendidos
Principais queixas
Retenção
Público atendido
Campanhas realizadas
Número de participantes nas campanhas

Gráfico 1 – Universo atendido pela área de saúde mental do Instituto

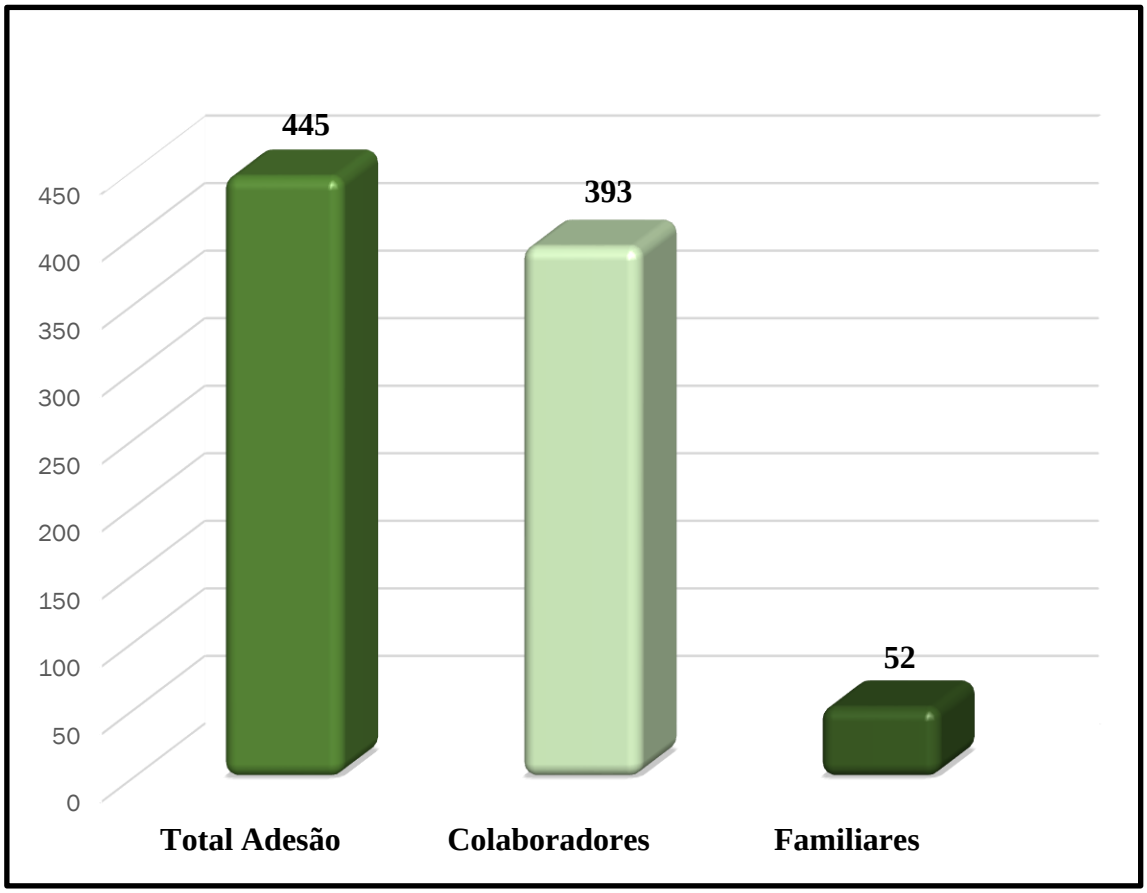


O Gráfico 1 evidencia o alcance expressivo e estratégico das ações anuais desenvolvidas pela área de saúde mental do Instituto, com destaque para o Programa Fique Bem como eixo estruturante da promoção do cuidado psicológico e do fortalecimento de uma gestão organizacional humanizada.

O total de 3367 pessoas atendidas demonstra a amplitude do cuidado ofertado ao longo do período, refletindo o compromisso institucional com a saúde mental como dimensão central da qualidade de vida no trabalho. Desse universo, 445 colaboradores aderiram ao Programa Fique Bem, o que indica reconhecimento, confiança e engajamento nas ações propostas pela equipe do Instituto.

As estratégias de cuidado adotadas mostram-se diversificadas e complementares. Os atendimentos realizados de forma remota, ainda que em menor número, ampliam o acesso e reforçam a flexibilidade do cuidado, enquanto a acolhida inicial presencial cumpre papel fundamental na escuta qualificada, no vínculo e na identificação precoce de demandas psicossociais.

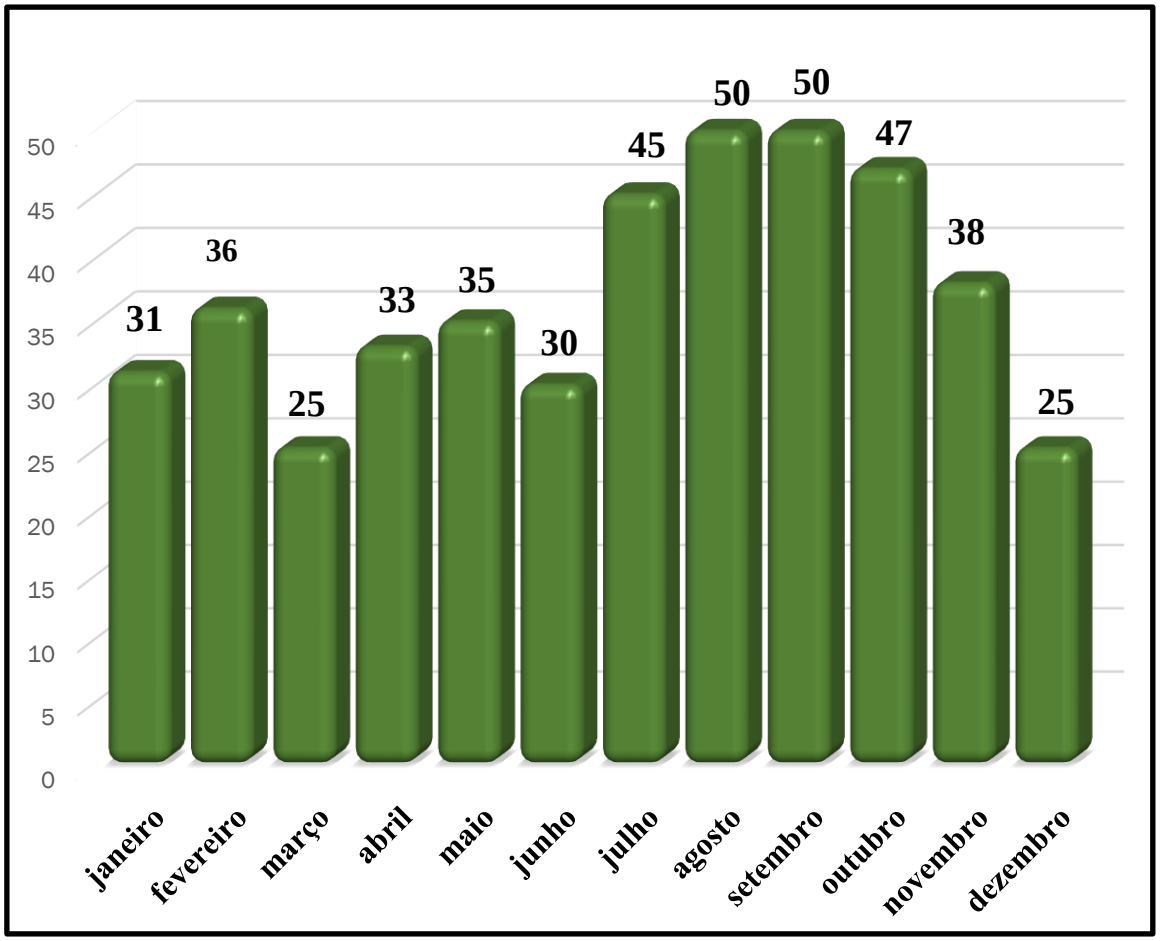
Gráfico 2 - Quantidade de adesões em 2025



O gráfico demonstra um resultado bastante expressivo de participação no Programa Fique Bem ao longo de 2025, totalizando 445 adesões. A maior parte deste número corresponde aos colaboradores (393), evidenciando que o programa tem forte aceitação interna e está alinhado às necessidades dos colaboradores. Já a participação dos familiares (52), embora menor, revela um movimento importante de ampliação do cuidado para além do ambiente de trabalho, fortalecendo a rede de apoio socioemocional dos colaboradores.

Considera-se que o elevado número de adesões demonstra o compromisso dos colaboradores e de suas famílias com a promoção do bem-estar e da saúde mental. Esse engajamento reforça a importância de iniciativas institucionais que fortalecem a qualidade de vida, criam ambientes de acolhimento e ampliam o cuidado dentro e fora da empresa.

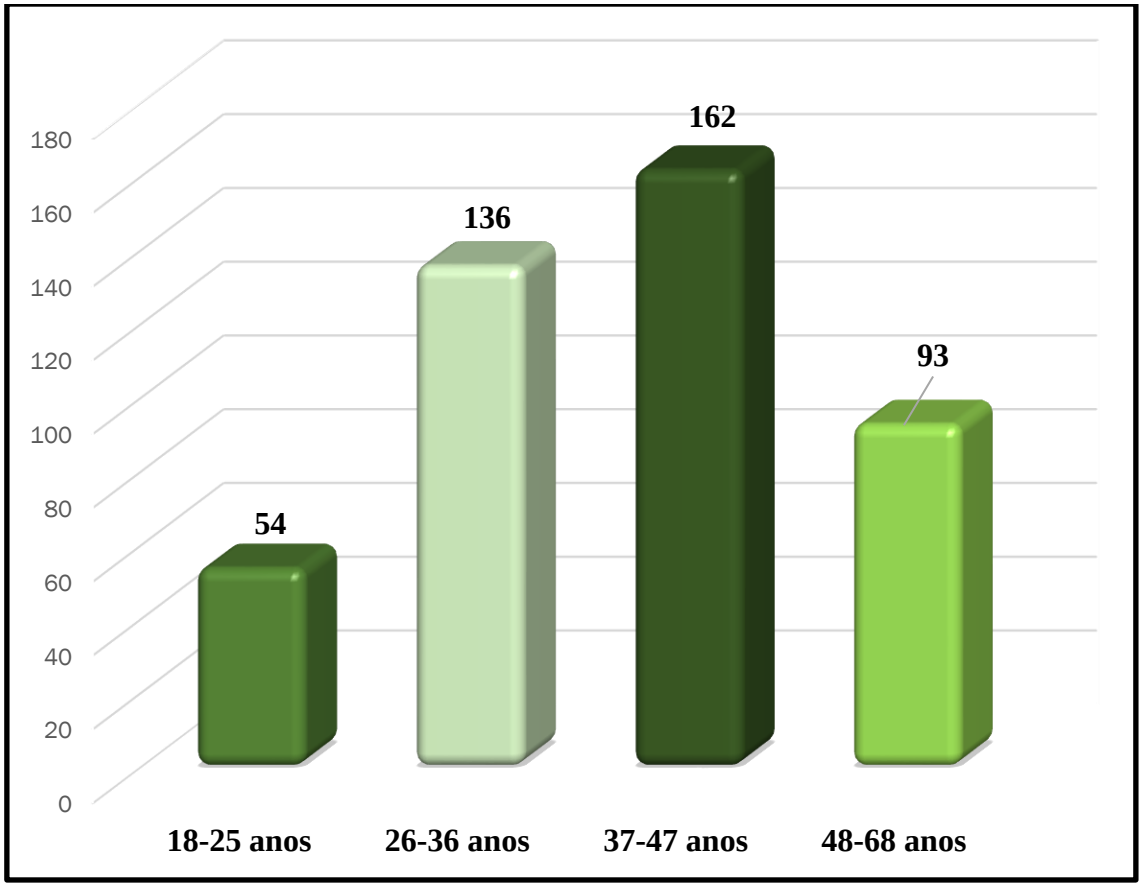
Gráfico 3 - Adesões por mês



O gráfico demonstra uma variação significativa nas adesões ao Programa Fique Bem ao longo do ano, revelando picos diretamente relacionados às campanhas institucionais de saúde mental, prevenção e bem-estar promovidas pela equipe do Instituto Guima.

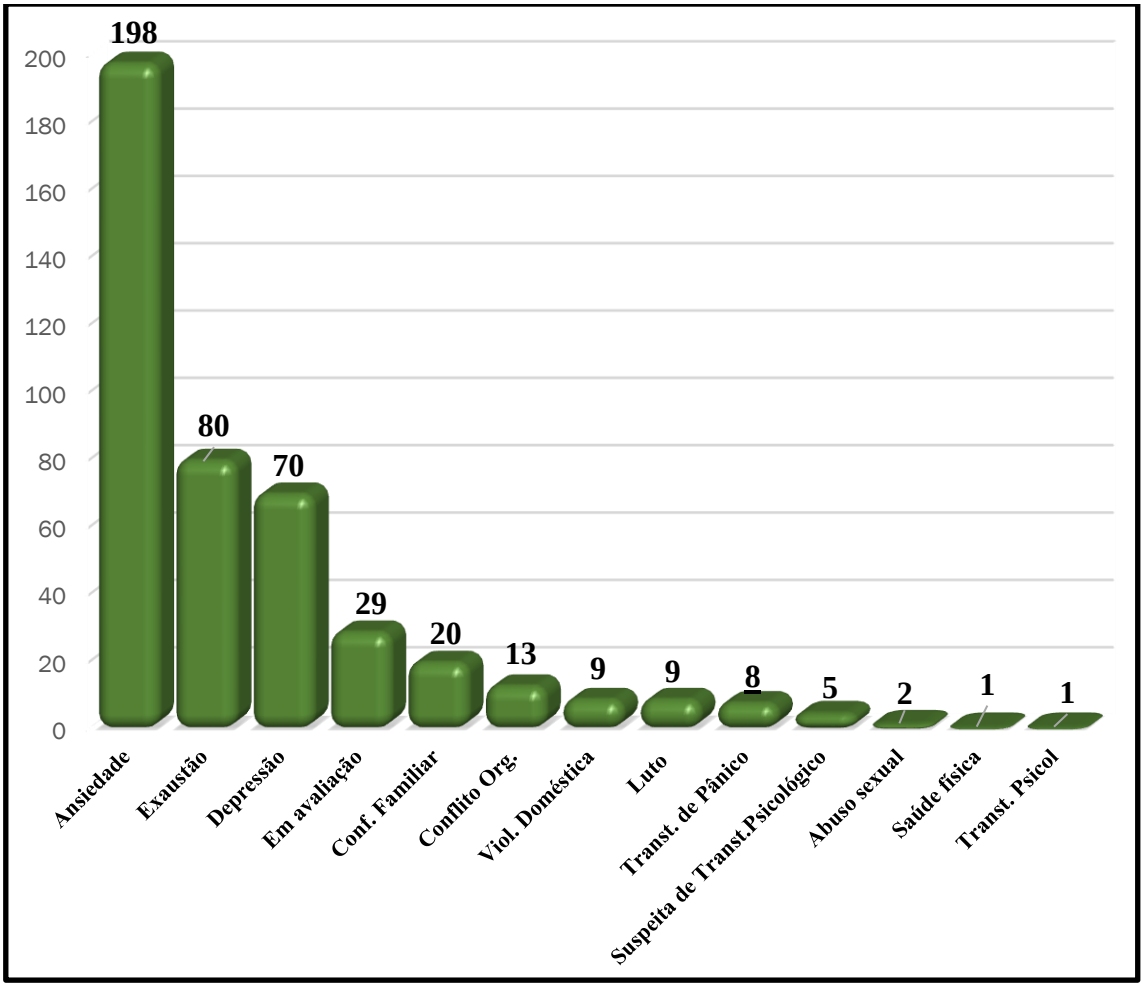
A força dessas campanhas, que envolvem sensibilização, rodas de conversa, materiais educativo, plantões psicológicos e reforço da cultura de cuidado, contribuiu diretamente para intensificar a busca dos colaboradores pelo programa.

Gráfico 4 - Faixa etária dos colaboradores que aderiram o Fique Bem



O gráfico demonstra que todas as faixas etárias são atendidas, corroborando com o objetivo do Fique Bem de atender todos os colaboradores que necessitarem.

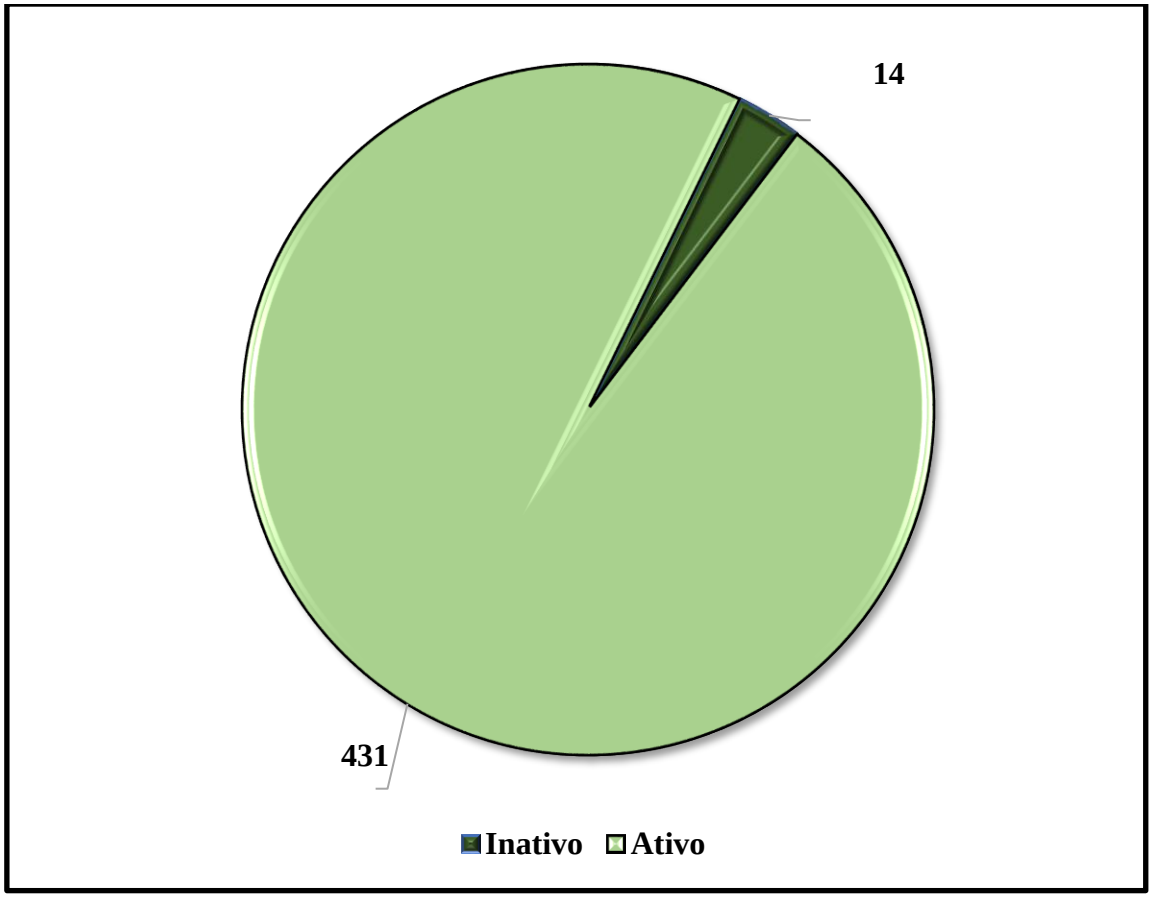
Gráfico 5 - Principais queixas



O gráfico evidencia a diversidade de demandas apresentadas pelos colaboradores, abrangendo desde questões administrativas e sociais até temas relacionados à saúde física, emocional e mental. As queixas se distribuem por diferentes naturezas, demonstrando que o sofrimento e as necessidades dos colaboradores são multifatoriais e atravessam dimensões pessoais, familiares, organizacionais e psicossociais.

Nesse contexto, o Programa Fique Bem se consolida como um espaço de escuta qualificada, acolhimento e cuidado integral, capaz de receber e atender todas as demandas trazidas pelos colaboradores, sem hierarquizá-las ou reduzi-las.

Gráfico 6 – Retenção



A análise do gráfico de retenção indica um resultado consistente e positivo do Programa Fique Bem no contexto organizacional. Observa-se que a ampla maioria dos colaboradores atendidos permanece ativa na empresa, o que evidencia um vínculo sustentado entre cuidado, bem-estar e permanência no trabalho.

Esse cenário sugere que as ações desenvolvidas no âmbito da saúde mental têm sido eficazes ao oferecer acolhimento, escuta e suporte adequados às necessidades dos colaboradores.

4. CAMPANHAS E AÇÕES DE SAÚDE MENTAL

Com o compromisso de promover o bem-estar psicológico e fortalecer a saúde mental em diferentes contextos sociais, o Instituto Guima desenvolveu, ao longo do ano, um conjunto de campanhas socioeducativas voltadas à conscientização, prevenção e acolhimento. Essas ações foram planejadas com base nas demandas identificadas em suas práticas cotidianas, envolvendo profissionais de diversas áreas e alinhadas aos princípios da promoção da saúde. Apresenta-se, a seguir, o quadro quantitativo das principais campanhas realizadas, destacando seus objetivos centrais e o alcance junto aos participantes.

Tabela 3 - Campanhas e ações de saúde mental

Mês	Título	Objetivo Principal	Participantes
Janeiro	**Saúde Mental**: Compreender para Acolher	Fomentar debates e disseminar informações sobre a importância do cuidado com a saúde mental	**210**
Maio	**Prevenção em saúde mental:** cuidar é atitude de segurança	Incentivar ações individuais e coletivas de cuidado com a saúde mental como forma de redução dos fatores de risco	**159**
Junho	**Diversidade**: Cultivando um Ambiente de Acolhimento	Conscientizar sobre a importância da diversidade e inclusão, incentivando atitudes de respeito, empatia e valorização das diferenças	**700**
Julho	**Lideranças como agentes de transformação:** fundamentos para promoção de equidade	Conscientizar sobre os valores de inclusão e CNV para o bom desenvolvimento da gestão	**18**
Agosto	**Violência Doméstica**: Romper silêncios e fortalecer redes	Promover o enfrentamento à violência contra a mulher e garantir ambientes mais seguros, respeitosos e equitativos para todos	**323**
Agosto	**Comunicação não violenta:** da teoria a prática com a equipe de Segurança do Trabalho	Promover o uso da CNV em todas as relações de trabalho	**23**
Setembro	**Valorização da Vida**: Eu Vejo A Sua Importância	Conscientizar sobre a importância da saúde mental, fortalecendo uma cultura de empatia e valorização da vida	**486**
TOTAL DE PARTICIPANTES			**1919**

4.1 Janeiro branco

Cuidar é um Ato Coletivo: ajuda Humanitária, Saúde Mental e Práticas Corporativas Responsáveis[4]

Janeiro marca o início de um novo ciclo e, simbolicamente, nos convida a refletir sobre o que queremos construir ao longo do ano. Não por acaso, é o mês dedicado à campanha Janeiro Branco, um movimento global que coloca a saúde mental no centro do debate público, incentivando pessoas e organizações a repensarem suas práticas de cuidado, prevenção e promoção do bem-estar emocional. Nesse contexto, o Instituto Guima assume um papel ainda mais estratégico: ele se torna um espaço onde vidas são impactadas diariamente e onde o compromisso com a saúde mental precisa ser contínuo, estruturado e genuíno.

Assim, ao iniciar o ano refletindo sobre saúde mental, amplia-se a compreensão de que falar sobre cuidado no trabalho não deve ser uma ação sazonal, mas um compromisso que atravessa dias, meses e ciclos organizacionais inteiros. O Janeiro Branco lembra que todos os líderes, equipes e instituições têm responsabilidade na construção de um ambiente de trabalho mais saudável, acolhedor e humanizado. É com esse olhar ampliado e consciente que se aprofunda a discussão sobre responsabilidade social, cuidado e a importância de integrar saúde mental às estratégias corporativas.

[4] Texto elaborado por **Laura Nobre Tavares Mendonça:** Instrutora de Treinamento na Guima ConSeCo, graduanda em Psicologia pela Universidade Cruzeiro do Sul com Supervisão Técnica **William Vinicius Pinto**, Coordenador de Responsabilidade Socioambiental, Doutor em Ciências Humanas e Sociais pela UFABC, Mestre em Educação pela UNINOVE, Graduado em Pedagogia e Gestão Escolar pela – UNIABC.

No mundo empresarial atual, falar sobre saúde mental e responsabilidade social vai muito além de campanhas pontuais e ações isoladas. Fala-se de um compromisso genuíno e contínuo com o bem-estar de todas as pessoas que fazem parte da jornada profissional. É sobre fazer do cuidado um valor que realmente vive dentro das organizações, integrando-se naturalmente ao dia a dia corporativo.

No mês de agosto é celebrado o Dia Mundial da Ajuda Humanitária, propor-se reflexões importantes:

→ Como é possível, dentro das empresas, fazer do cuidado algo presente diariamente?

→ Como é possível ir além das respostas emergenciais e construir ambientes que priorizam o acolhimento, a escuta ativa e a promoção da saúde mental no trabalho?

4.2 Do Humanitário ao Corporativo: Expandindo O Olhar sobre o Cuidado

O Dia Mundial da Ajuda Humanitária naturalmente faz pensar nos esforços globais para apoiar populações em situação de vulnerabilidade. Mas também é um momento perfeito para ampliar essa perspectiva e refletir sobre como ações humanitárias podem e devem estar presentes nos diferentes setores.

A experiência de empresas ao redor do mundo tem demonstrado que organizações que investem consistentemente no bem-estar de seus colaboradores não apenas demonstram responsabilidade social genuína, mas também colhem benefícios concretos: maior engajamento, retenção de talentos e, sim, aumento da produtividade. Segundo o Relatório Mundial de Saúde Mental da OMS (2022), colaboradores mentalmente saudáveis podem ser até 12% mais produtivos.

Outra pesquisa realizada pela Creditas Benefícios (2024), descreve que 86% dos trabalhadores brasileiros já enfrentaram problemas de saúde mental no trabalho, sendo

que 70% se sentem mais motivados quando percebem que a empresa se preocupa com seu bem-estar. Não é coincidência - é resultado de colocar as pessoas realmente no centro das decisões.

A Guima ConSeCo, através do Instituto Guima, tem fortalecido esse compromisso com práticas afetivas e efetivas que colocam os colaboradores como protagonistas centrais no processo de tomada de decisões, entendendo que cuidar das pessoas é também cuidar do futuro da empresa.

4.3 Fique Bem: Quando Saúde Mental Vira Compromisso Real

Um dos grandes destaques dessa atuação é o programa Fique Bem, realizado pelo Instituto Guima com o objetivo de oferecer apoio psicológico gratuito, sigiloso e remoto para colaboradores e suas famílias. Mais do que uma iniciativa pontual, o programa representa uma ferramenta poderosa de fortalecimento emocional, baseada na escuta qualificada e na promoção da saúde mental como base para qualidade de vida e produtividade.

O programa vai muito além dos atendimentos psicoterapêuticos tradicionais. Ele dialoga com a realidade dos colaboradores e integra:

→ Ações preventivas: campanhas internas sobre temas como diversidade, comunicação não violenta, inteligência emocional e autocuidado

→ Abordagem completa: entendimento de que o bem-estar individual impacta diretamente o coletivo e vice-versa

→ Visão de longo prazo: construção de competências socioemocionais que fazem diferença na qualidade das relações no trabalho

O resultado é a criação de ambientes mais saudáveis, acolhedores e, naturalmente, mais produtivos. Colaboradores que se sentem verdadeiramente apoiados e pertencentes à cultura institucional são mais criativos, resilientes e comprometidos com os objetivos da empresa.

A OPAS/OMS destaca que problemas de saúde mental têm impacto direto nos locais de trabalho, aumentando o absenteísmo e reduzindo a produtividade, evidenciando a importância de iniciativas preventivas como o Fique Bem.

4.4 Responsabilidade Social e os ODS na Prática

As iniciativas do Instituto Guima através do Fique Bem estão diretamente conectadas aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU, mostrando como é possível alinhar propósito humanitário com resultado:

ODS 3 – **Saúde e Bem-Estar**: promovendo acesso gratuito ao suporte psicológico como investimento no desenvolvimento humano.

ODS 5 – **Igualdade de Gênero** e ODS 10 – **Redução das Desigualdades**: garantindo acolhimento seguro e equitativo para todas as pessoas, independentemente de quem sejam.

ODS 8 – **Trabalho Decente e Crescimento Econômico**: contribuindo para ambientes de trabalho mais éticos e verdadeiramente humanizados.

Esses compromissos refletem uma visão clara: o crescimento sustentável da organização está intimamente ligado à valorização das pessoas que a constroem diariamente. É uma equação simples, mas poderosa.

O cuidado dentro das empresas precisa ser entendido como uma ação humanitária e coletiva, permanente e que atravessa todos os níveis da organização. Criar espaços genuínos de escuta, promover iniciativas de bem-estar e garantir apoio psicológico não são "benefícios secundários". São práticas essenciais que mostram o verdadeiro significado de responsabilidade social corporativa.

Como bem coloca Dejours (2000), "o sofrimento no trabalho não é apenas um fator de risco, mas um indicador da necessidade de reconhecimento e transformação das

relações laborais". Quando se promove o acolhimento, também se fortalece a escuta e a transformação de realidades. Criam-se condições para que as pessoas possam se desenvolver profissionalmente de forma plena, sem sacrificar seu bem-estar pessoal. É sobre construir ambientes onde as pessoas se sintam seguras para serem autênticas, expressarem as suas ideias e dialogarem sobre as suas dificuldades, onde a vulnerabilidade seja vista como coragem, não como fraqueza.

4.5 Liderança com Propósito: Uma Competência Essencial

O mundo dos negócios hoje demanda líderes capazes de equilibrar resultados com desenvolvimento humano. Essa competência, que é chamado de liderança humanizada, se caracteriza por:

→ Reconhecer que cada pessoa traz algo único e valioso para a equipe;

→ Criar ambientes onde as pessoas se sintam seguras para inovar e errar;

→ Integrar práticas de cuidado ao dia a dia da gestão;

→ Desenvolver inteligência emocional como uma habilidade tão importante quanto qualquer competência técnica;

Empresas que investem no desenvolvimento dessa competência em suas lideranças se tornam referências não apenas em resultados, mas também no contexto humanitário, levando em consideração a maneira que cuidam das pessoas. E isso faz toda a diferença na atração e retenção de talentos.

4.6 Cuidar Também é Agir

O futuro das empresas será definido pela capacidade de reconhecer e desenvolver o potencial humano em toda sua complexidade. Organizações que entendem o cuidado como um investimento inteligente em pessoas se posicionam como líderes na construção de um novo jeito de fazer negócios.

Cuidar é, acima de tudo, um ato humanitário de presença real. É estar verdadeiramente atento às dores que não se veem, às pressões silenciosas e às necessidades emocionais que muitas vezes ficam escondidas atrás das metas e dos prazos.

Em tempos de desafios sociais e emocionais crescentes, é fundamental que as empresas compreendam seu papel como verdadeiros agentes de transformação. O exemplo da Guima ConSeCo, através do Instituto Guima e do programa Fique Bem, demonstra que é completamente possível conciliar resultados com humanidade, performance com acolhimento, e estratégia com empatia genuína. Não se trata de escolher entre ser rentável ou ser humano. Trata-se de entender que, no longo prazo, essas duas coisas caminham juntas. Empresas que cuidam bem das suas pessoas não apenas fazem a coisa certa, elas também fazem bons negócios.

Neste Janeiro Branco, a mensagem é clara: cuidar da saúde mental é uma escolha coletiva que precisa se traduzir em práticas reais. O compromisso da Guima ConSeCo e do Instituto Guima demonstra que é possível materializar esse cuidado por meio de iniciativas consistentes, estruturadas e voltadas para a promoção do bem-estar integral. Ao priorizar a escuta, o acolhimento e o reconhecimento humano, fortalece não apenas os indivíduos, mas também a cultura institucional que sustenta todos os resultados.

Encerra-se esta reflexão lembrando que o Janeiro Branco não é apenas um mês de conscientização, mas um ponto de partida para ações permanentes. Cuidar também é agir, e cada gesto de atenção, cada espaço de diálogo e cada política de bem-estar construída coletivamente transformam realidades e fortalecem ambientes de trabalho mais saudáveis e humanos. No fim, cuidar é um ato coletivo que impacta indivíduos, culturas e sociedades muito além de janeiro.

4.7 Maio SIPAT

Prevenção em Saúde Mental: cuidar é atitude de Segurança[5]

A saúde mental é um pilar fundamental, quando se fala sobre segurança no trabalho. A partir disso, o Programa Fique Bem, em parceria com a equipe de Segurança do Trabalho promoveu a ação "Prevenção em Saúde Mental: Cuidar é Atitude de Segurança", durante a Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho (SIPAT), com o objetivo de ampliar a conscientização dos colaboradores sobre a relação direta entre cuidado emocional, prevenção de acidentes e qualidade de vida. A atividade reforçou que saúde mental não é apenas uma dimensão subjetiva, mas um conjunto de fatores que influenciam diretamente a forma como lidamos com riscos, desafios, decisões e convivência.

A ação trouxe uma abordagem integrada sobre o tema saúde mental e bem-estar, assim foram discutidos os principais benefícios de cuidar da saúde psíquica, como prevenção de doenças, melhora do sono, redução do estresse, fortalecimento emocional e impacto direto na saúde física. A reflexão destacou que, assim como adotamos medidas preventivas para evitar acidentes, também precisamos de práticas de autocuidado e apoio emocional para reduzir riscos psicossociais e promover ambientes mais seguros.

---

5 5 Texto elaborado por **Ingrid de Souza Furtado:** Analista de Responsabilidade Psicossocial no Instituto Guima, graduada em Sociologia pela Universidade Paulista e em Psicologia pela Universidade Presbiteriana Mackenzie com Supervisão Técnica **William Vinicius Pinto**, Coordenador de Responsabilidade Socioambiental, Doutor em Ciências Humanas e Sociais pela UFABC, Mestre em Educação pela UNINOVE, Graduado em Pedagogia e Gestão Escolar pela – UNIABC.

Além disso, a ação também teve o objetivo de apresentar reforçar a disponibilidade do Programa Fique Bem a todos os colaboradores, reforçando o fluxo simples e acessível para início do acompanhamento psicológico, além de evidenciar o programa como uma ferramenta fundamental de prevenção e cuidado contínuo diante de sobrecargas emocionais.

Ao incentivar o diálogo aberto sobre sentimentos, vulnerabilidades e necessidades, a ação contribuiu para reduzir o estigma sobre saúde mental, além de aproximar os colaboradores de um espaço de acolhimento e escuta qualificada. Dessa forma é possível dizer que a parceria entre a equipe Fique Bem e a equipe de Segurança do Trabalho reforçou a compreensão sobre o cuidado integral em relação a prevenção de riscos.

A iniciativa demonstrou que cuidar de si também é uma medida de segurança que possibilita maior capacidade de concentração, tomadas de decisão e estimula o fortalecimento de relações saudáveis com a equipe. Assim, a campanha evidenciou que segurança começa pelo cuidado, consigo e com o outro, ampliando o bem-estar e o desenvolvimento, tanto individual, como profissional de todos.

4.8 Junho Diversidade

Cultivando um Ambiente de Acolhimento [6]

A campanha realizada em junho nos convida a reconhecer a pluralidade de identidades, histórias, culturas e modos de existir faz-se de suma importância para romper desigualdades estruturais que atravessam gerações e limitam oportunidades. A promoção da equidade vai além da igualdade, ao considerar as diferenças, remover barreiras e garantir que cada pessoa tenha condições reais de exercer seus direitos e acessar espaços de forma digna e segura. Portanto, falar sobre diversidade é falar sobre humanidade e pertencimento.

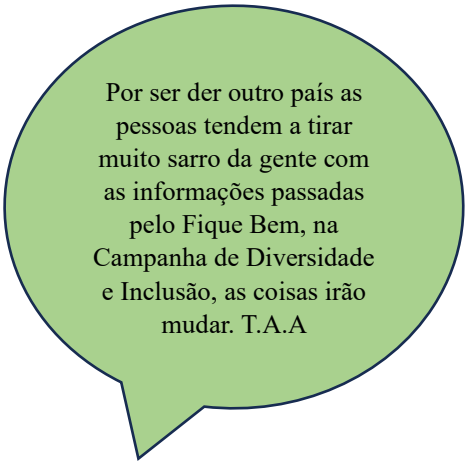
Abordar diversidade e inclusão no ambiente corporativo vai muito além de um tema necessário, é um comprometimento para organizações que buscam alinhar desempenho, responsabilidade social e sustentabilidade. Em um cenário no qual empresas são cada vez mais chamadas a demonstrar compromisso real com o bem-estar, a equidade e os direitos humanos, promover reflexões e ações sobre diversidade é fundamental para fortalecer o clima organizacional, reduzir riscos psicossociais, ampliando assim o engajamento das equipes. Trabalhar esse tema dentro das organizações significa reconhecer que pessoas diversas tornam ambientes mais inovadores, seguros e

[6] Texto elaborado por **Ingrid de Souza Furtado:** Analista de Responsabilidade Psicossocial no Instituto Guima, graduada em Sociologia pela Universidade Paulista e em Psicologia pela Universidade Presbiteriana Mackenzie com Supervisão Técnica **William Vinicius Pinto**, Coordenador de Responsabilidade Socioambiental, Doutor em Ciências Humanas e Sociais pela UFABC, Mestre em Educação pela UNINOVE, Graduado em Pedagogia e Gestão Escolar pela – UNIABC.

produtivos, e que a inclusão é um fator decisivo para a construção de culturas corporativas éticas.

Durante o mês de junho, o Instituto Guima realizou a campanha “Diversidade: Cultivando um Ambiente de Acolhimento”, uma ação voltada à sensibilização e formação dos colaboradores sobre diversidade, equidade e inclusão. A iniciativa reforça o compromisso permanente com a promoção de uma cultura organizacional mais justa, alinhada às práticas de responsabilidade social corporativa e ao respeito aos direitos humanos.

Ao longo da campanha foram abordados, de forma acessível e reflexiva, temas fundamentais para a construção de ambientes inclusivos, como equidade, acessibilidade, respeito às diferenças e o papel de cada pessoa na promoção de relações mais saudáveis e seguras. Os conteúdos foram desenvolvidos a partir dos seis pilares estruturantes da diversidade sendo, gênero, geração, étnico-racial, LGBTQIA+, pessoas com deficiência e origem/cultura, possibilitando ampliar a compreensão sobre desafios, barreiras sociais e oportunidades de transformação dentro das organizações.



O tema escolhido para condução dessa campanha “Cultivando um Ambiente de Acolhimento” reflete a essência do compromisso institucional com a valorização das diferenças e a construção de ambientes de trabalho onde cada pessoa possa existir com dignidade, segurança e pertencimento. Reforçando a ideia de que a inclusão não deve ser apenas um ato pontual, mas um processo contínuo, que exige cuidado, intenção e responsabilidade. Além disso, simbolizando também o compromisso de criar relações mais saudáveis, em que o respeito às singularidades seja prática diária. Assim, o tema traduz a visão do Instituto Guima, o qual reconhece a diversidade como condição essencial para o fortalecimento das relações de trabalho e o crescimento individual e coletivo de todos os colaboradores.

Ao longo da ação, foram realizadas visitas nas unidades, atingindo diretamente 700 colaboradores. As atividades incluíram rodas de conversa, apresentações, orientações, proporcionando momentos de escuta, troca de experiências e reflexão coletiva. Os encontros promoveram a desconstrução de ideias, o fortalecimento das relações de trabalho, além da conscientização sobre práticas que favorecem a inclusão real, garantindo assim o cumprimento legal e reforçando o compromisso ético da instituição.

A campanha contou com o apoio de um material informativo elaborado pela equipe do Instituto Guima, contendo conceitos essenciais, dados, legislações e explicações sobre diferentes grupos sociais. Esse material serviu como suporte pedagógico, garantindo que as discussões fossem conduzidas com clareza, responsabilidade e profundidade. Essa estratégia permitiu que os colaboradores tivessem acesso a conteúdo atualizados, fundamentados nas políticas públicas, em especial as diretrizes nacionais de direitos humanos.

Sua realização impactou diretamente o clima organizacional, ao fortalecer vínculos, estimular o diálogo e incentivar comportamentos mais sensíveis e atentos à realidade do outro. A participação ativa das equipes demonstrou não apenas interesse,

mas também abertura para ampliar práticas de acolhimento no cotidiano de trabalho. Ao reconhecer a diversidade como valor humano, reforçamos o entendimento de que a inclusão é uma construção coletiva e contínua.

Além disso, a equipe do Instituto Guima atuou de forma sensível, garantindo que cada colaborador participante recebesse informações acessíveis sobre diversidade, direitos e proteção social. Durante as atividades além da promoção de diálogos e reflexões, foi também apresentado aos colaboradores os principais serviços públicos disponíveis para apoio em situações de discriminação, preconceito ou violação de direitos, reforçando a importância de conhecer a rede de assistência. Essa abordagem

fortaleceu a autonomia dos colaboradores, ampliou o acesso a informações de proteção social e reafirmou o compromisso institucional com a promoção de ambientes seguros, alinhados aos princípios de equidade.

Nesse sentido, o programa Fique Bem desempenha papel fundamental no fortalecimento da diversidade, equidade e inclusão, ao garantir além dos atendimentos psicológicos, ações como essa, que contribuem diretamente para a construção de um ambiente de trabalho seguro, onde as pessoas se sintam legitimadas a expressar suas vivências, inclusive aquelas relacionadas aos desafios pessoais que impactam seu bem-estar, para que assim se sintam, de fato, pertencentes.

Através de ações como essa, torna-se possível reafirmar o papel institucional enquanto agente social, comprometido com a redução de desigualdades e com a criação de ambientes onde todas as pessoas possam desenvolver seu potencial com dignidade. O Instituto Guima, por sua vez, segue fortalecendo iniciativas que aproximam colaboradores de reflexões essenciais para o avanço de uma cultura organizacional cada vez mais humanizada, responsável e equitativa.

Em suma, é possível dizer que o conjunto das atividades realizadas nos evidencia que sem diálogo não há transformação. A campanha tornou visível que pequenos gestos como, escuta ativa, diálogo aberto e olhar atento, podem gerar grandes mudanças, no olhar sobre a diversidade, as quais impactam tanto o coletivo, quanto a trajetória individual de cada colaborador. Dessa forma, o tema permanece como pauta prioritária, integrando as ações sociais e de saúde mental conduzidas pelo Instituto Guima.

4.9 Lideranças como agentes de transformação

Fundamentos para promoção de equidade

A atuação das lideranças é um dos elementos determinantes para a construção de ambientes de trabalho mais equitativos, seguros e que geram melhor desenvolvimento de todos. A partir disso foi realizada uma formação com os líderes, a qual foi desenvolvida com o propósito de sensibilizar os supervisores sobre seu papel estratégico e fundamental na consolidação de uma cultura baseada na inclusão e no respeito. Em um cenário corporativo cada vez mais desafiador, no qual múltiplas demandas convivem com a urgência de ampliação no olhar das lideranças e que se torna essencial promover mudanças reais.

Dialogar sobre conceitos estruturantes de equidade, destacando a importância em oferecer recursos adequados para que cada indivíduo tenha condições reais de se desenvolver, foi o pilar norteador dessa ação. Reforçando que liderar com equidade não é apenas uma postura ética, mas uma competência necessária em uma gestão, para lidar com diferentes necessidades, identidades e contextos sociais presentes nas equipes. Ao compreender que diversidade exige responsabilidade e intencionalidade, as lideranças ampliam sua capacidade de gerir equipes de forma mais sensível e alinhada às exigências contemporâneas.

Além disso, a formação também possibilitou a discussão acerca da importância e do impacto do cuidado em saúde mental, ressaltando que gestores que cuidam da própria saúde mental, conseguem ser o apoio para os demais colaboradores. Evidenciando também que compreender a importância da equidade e da comunicação humanizada é conseguir identificar sinais de sofrimento emocional, tanto no outro, quanto em si, e prevenir riscos, além de promover um ambiente de trabalho mais seguro e acolhedor. Ao serem agentes de transformação, as lideranças estabelecem relações pautadas na confiança, fortalecendo o pertencimento e contribuindo para o engajamento de todos.

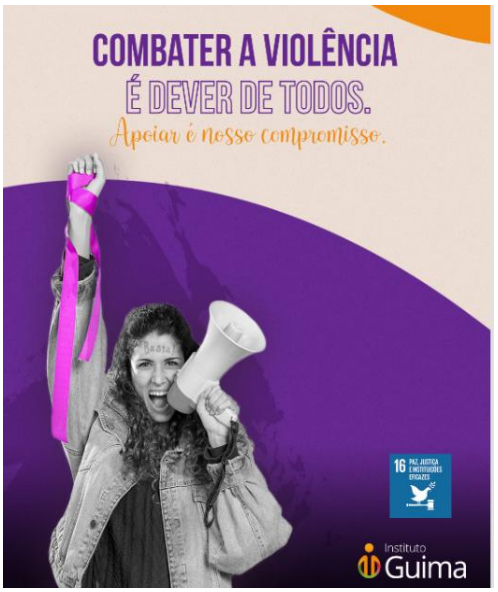
A iniciativa reforça a visão fundamental de que liderar não é apenas orientar processos, mas também cuidar de si e de pessoas, além de compreender que cada

colaborador traz consigo contextos sociais e potencialidades diversas. Em suma, se aproximar cada vez mais dessa compreensão é tornar capaz a condução de equipes de forma mais consciente, transmitindo conhecimento e promovendo mudanças. Assim, a ação convidou cada gestor a se reconhecer enquanto referência, como modelo de cuidado e conduta.

Portanto, a formação reafirmou que liderar se constrói a partir de um exercício contínuo de autoconhecimento e responsabilidade, tendo em vista que quando gestores compreendem seu papel na promoção da inclusão e adotam como base de suas práticas, contribuem para uma cultura organizacional orientada ao futuro. Nesse sentido o compromisso com a equidade se transforma em ação concreta, guiada por valores, sustentada pela prática e fortalecida pela consciência coletiva.

4.10 Agosto Lilás

O compromisso Empresarial com a Equidade de Gênero e o enfrentamento da Violência Contra a Mulher[7]



Dialogar sobre violência contra a mulher é uma forma de dar visibilidade a um problema estrutural, que muitas vezes é silenciado nos mais diversos espaços da sociedade. O mês de agosto é marcado pela campanha de Agosto Lilás, devido ao aniversário da Lei Maria Da Penha (Lei n° 11.340/2006) sancionada em 7 de agosto de 2006, foi criada a partir do caso da farmacêutica Maria da Penha Maia Fernandes, vítima de violência doméstica, por parte do então marido, sofreu duas tentativas de feminicídio, e o agressor levou 20 anos para ser condenado. Diante da impunidade, o caso chegou à **Comissão Interamericana de Direitos Humanos da OEA (Organização dos Estados Americanos)**, que responsabilizou o Brasil por negligência e omissão.

A violência contra a mulher manifesta-se de forma múltipla e complexa. Apesar de ter ganhado visibilidade e se tornar pauta de debates e reflexões, os casos continuam a crescer de maneira alarmante, nas suas diversas formas (física, sexual, psicológica, patrimonial e moral). Trata-se de uma violação ancorada a estrutura social, configurando-se como um dos principais entraves à conquista da equidade de gênero e a garantia dos Direitos Humanos.

[7] Texto elaborado por **Ingrid de Souza Furtado:** Analista de Responsabilidade Psicossocial no Instituto Guima, graduada em Sociologia pela Universidade Paulista e em Psicologia pela Universidade Presbiteriana Mackenzie com Supervisão Técnica **William Vinicius Pinto**, Coordenador de Responsabilidade Socioambiental, Doutor em Ciências Humanas e Sociais pela UFABC, Mestre em Educação pela UNINOVE, Graduado em Pedagogia e Gestão Escolar pela – UNIABC.

Para Saffioti (1997) a violência de gênero é uma expressão da desigualdade de poder entre homens e mulheres. Além disso, essa pode se manifestar de diversas formas e contextos sociais. Assim, é possível dizer que devido aos pilares que fundamentam nossa sociedade, pautados no patriarcado, as mulheres são colocadas numa posição de vulnerabilidade, o que favorece a perpetuação das violências.

É importante ressaltar ainda que a violência contra a mulher não é apenas uma questão individual, é uma pauta urgente que exige responsabilidade compartilhada, especialmente no contexto social e organizacional. Nesse sentido, faz-se necessário refletir sobre os desafios impostos na sociedade atual e sobre os impactos que a violência pode ter na inclusão e permanência das mulheres no mercado de trabalho, para que a partir disso seja possível desenvolver práticas que conscientizem a sociedade civil sobre o combate à violência contra a mulher.

4.11 O que tem a ver esse tema com uma cultura organizacional?

Em meio as diversas faces da violência contra a mulher, podemos citar o Relatório Anual Socioeconômico da Mulher (RASEAM) 2025, revela que a violência psicológica tem se mostrado mais prevalente do que a violência física, embora muitas vezes silenciosa e naturalizada. E está presente inclusive no contexto laboral, podendo se manifestar de diferentes formas, como desqualificação contínua normalizada por "estilo de liderança". Essa e as demais violências impactam no ingresso da mulher no mercado de trabalho, além disso, no tocante a sua permanência observa-se absenteísmo, adoecimento mental, queda de produtividade e insegurança nas relações profissionais.

Portanto, o Agosto Lilás não é apenas um mês de conscientização, mas também um período para refletir sobre as mudanças necessárias na sociedade para criar um ambiente seguro e igualitário para todas as mulheres. Sendo assim, compreender essa realidade e atuar de forma estruturada é uma responsabilidade ética, social e estratégica para todas as organizações que se comprometem com a agenda ESG (ambiental, social e governança), considerando ser um conteúdo de suma relevância dentro das organizações, especialmente para ser abordado por:

- Profissionais de Recursos Humanos
- Lideranças corporativas
- Equipes de diversidade, inclusão e saúde mental
- Comitês de ética, compliance e governança
- Áreas de ESG e responsabilidade social

Para que uma organização seja reconhecida como socialmente responsável, é fundamental que suas ações sejam guiadas por uma gestão ética, transparente e equitativa. Além disso, deve promover ambientes que valorizem a qualidade de vida dos colaboradores e contribuam ativamente para a superação de desafios sociais contemporâneos, como a desigualdade de gênero. Nesse sentido, é de suma importância citar o Programa Fique Bem, realizado pelo Instituto Guima e que tem como foco oferecer suporte emocional e psicológico aos colaboradores e familiares, além de realizar campanhas informativas, como ação estratégica de prevenção e cuidado.

4.12 Como estruturar ações eficazes nas organizações, no combate à violência contra a mulher?

→ Definir políticas institucionais que contemplem canal de denúncias, código de conduta e protocolos de acolhimento às mulheres vítimas de violência.

→ Desenvolver campanhas educativas e treinamentos contínuos sobre prevenção ao assédio moral e sexual.

→ Promover ações de apoio e escuta com plantões psicológicos, rodas de conversa, orientação jurídica e articulação com serviços da rede pública voltados para a proteção das mulheres vítimas de violência.

→ Monitoramento de indicadores, relatórios e compromisso com a equidade de gênero.

Como caso de sucesso é possível citar a Campanha de Agosto Lilás, desenvolvida pelo Instituto Guima, um exemplo prático de ação de conscientização, apoio e cuidado disponibilizado para os colaboradores da Guima ConSeCo. Ao propor palestras e rodas de conversa, organizar um material informativo com uma comunicação de fácil acesso sobre os tipos de violências praticadas contra as mulheres e oferecer acolhimento e suporte emocional, por meio da escuta ativa, o compromisso social é reafirmado como princípio para construção da equidade de gênero em todas as instâncias do trabalho.

Vale ressaltar que a implantação de práticas para o enfrentamento a violência contra a mulher não é apenas uma questão de posicionamento, mas sim um compromisso real com a dignidade humana e com os princípios que sustentam instituições responsáveis e conectadas com o futuro.

4.13 Recursos disponíveis para o combate à violência contra a mulher:

Disque 180: A denúncia é anônima e gratuita, disponível 24 horas, em todo o país.

Disque 100: Recebe, analisa e encaminha denúncias de violações de direitos humanos. Funciona diariamente, 24 horas por dia, incluindo sábados, domingos e feriados.

Polícia militar – Disque 190: Quando não há uma delegacia especializada para esse atendimento, a vítima pode procurar uma delegacia comum, onde deverá ter prioridade

no atendimento. Ou pode pedir ajuda por meio do telefone 190. Nesse caso, uma viatura da Polícia Militar é enviada até o local.

CRMs (Centro de Referência da Mulher) – unidades que oferecem atendimento social, psicológico e jurídico às mulheres em situação de violência.

Casa da Mulher Brasileira – Centro de Referência de Atendimento Integral às Mulheres em Situação de Violência com atendimento 24h.

Também existem ONGs que trabalham em projetos em defesa das mulheres que sofreram violência doméstica. Como a ONG Tamo Juntas, ONG RECOMEÇAR e Associação Fala Mulher, dentre outras.

4.14 Setembro Amarelo

Eu Vejo a Sua Importância[8]

A campanha "Eu Vejo a Sua Importância", realizada pelo Instituto Guima, foi desenvolvida especialmente para fortalecer o diálogo sobre saúde mental no contexto corporativo e reforçar a mensagem central do Setembro Amarelo. Ao valorizar cada indivíduo e reconhecer que todos enfrentam desafios emocionais ao longo da vida, a campanha traz para o centro da conversa a importância de enxergar o outro, acolher suas vulnerabilidades e oferecer apoio sem julgamentos. Seu título simboliza o compromisso institucional de olhar para as pessoas com atenção genuína, reafirmando que cada vida é única e merece ser cuidada com respeito, afeto e responsabilidade.

A escolha do tema foi pautada após diversos debates realizados entre os colaboradores do Instituto Guima, sendo concluído que o tema possui relação direta com a proposta do Setembro Amarelo ao ter como intenção o rompimento de tabus e ampliar a conscientização sobre a prevenção ao suicídio, incentivando a busca por ajuda e o fortalecimento das redes de apoio. A campanha integra os princípios dessa mobilização nacional ao promover conteúdos educativos, reflexões e práticas que ajudam colaboradores a reconhecer sinais de sofrimento emocional e a cultivar atitudes de

[8] Texto elaborado por **Ingrid de Souza Furtado:** Analista de Responsabilidade Psicossocial no Instituto Guima, graduada em Sociologia pela Universidade Paulista e em Psicologia pela Universidade Presbiteriana Mackenzie com Supervisão Técnica **William Vinicius Pinto**, Coordenador de Responsabilidade Socioambiental, Doutor em Ciências Humanas e Sociais pela UFABC, Mestre em Educação pela UNINOVE, Graduado em Pedagogia e Gestão Escolar pela – UNIABC.

acolhimento no ambiente de trabalho. Dessa forma, Eu Vejo a Sua Importância se torna uma extensão concreta do Setembro Amarelo dentro da cultura organizacional, reforçando a mensagem de que falar sobre saúde mental salva vidas e que cuidar do outro é um ato contínuo e coletivo.

A iniciativa pautou mensagens essenciais, como a importância da comunicação que valida sentimentos e necessidades, além do estímulo à busca por ajuda profissional, tendo como premissa o reconhecimento de que todos nós podemos atravessar momentos de fragilidade, a campanha reforça a responsabilidade coletiva na construção de laços de cuidado no ambiente de trabalho e nos demais espaços de pertencimento.

Um dos eixos centrais da campanha foi o reforço da Comunicação Não Violenta, abordada com profundidade durante todas as ações realizadas pelo Instituto Guima, ou seja, a CNV foi apresentada como um caminho para promover relações de trabalho mais respeitosas e efetivas, reduzindo conflitos e fortalecendo vínculos.

Ao trazer a simbologia da girafa, a campanha estimulou reflexões sobre empatia e sobre a capacidade de olhar para o outro com atenção genuína. Cabe enfatizar que o uso da metáfora provocou a equipe a desenvolver a escuta ativa e a compreensão de que cada comportamento é expressão de uma necessidade humana.

Os exemplos práticos pela equipe do Programa Fique Bem apresentados aos colaboradores demonstraram como pequenos ajustes na forma de se comunicar podem transformar situações cotidianas, apontando como exemplos que as frases que antes eram carregadas de julgamento, podem serem ressignificadas, dando espaço a diálogos mais construtivos e respeitosos.

O Instituto Guima reforça que um ambiente corporativo pautado pela comunicação empática promove mais colaboração, pertencimento e segurança emocional. Esses elementos são essenciais para o desenvolvimento de equipes saudáveis e produtivas, refletindo diretamente na qualidade das entregas e na harmonia do ambiente de trabalho.

Outro ponto relevante da campanha foi o fortalecimento das redes de apoio, sendo compartilhados canais confiáveis, como o Centro de Valorização da Vida e os serviços da Rede de Atenção Psicossocial – (RAPS), com o objetivo de orientar os colaboradores sobre onde e como buscar ajuda quando necessário, além de dar ênfase no cuidado oferecido de forma humanizada pelo Programa Fique Bem.

A campanha também sensibilizou sobre a importância de observar sinais, acolher pessoas próximas e incentivar conversas que favoreçam o cuidado, destacando que falar sobre sofrimento emocional não aumenta riscos, mas sim amplia possibilidades de proteção, contribuindo para a construção de uma cultura organizacional acolhedora e humanizada.

No contexto corporativo, ações como esta promovem não apenas conhecimento, mas sobretudo proteção, ou seja, colaboradores que se sentem ouvidos, respeitados e valorizados tendem a apresentar maior engajamento, desenvolvendo relações mais saudáveis com o trabalho e com os colegas.

O impacto desta campanha ultrapassa o mês de setembro. Ela se integra diretamente ao Programa Fique Bem, pilar de promoção de bem-estar, cuidado emocional e fortalecimento das relações entre colaboradores e empresa, colaboradores e colaboradores. Há de salientar que a campanha amplia o alcance do programa ao reforçar práticas de cuidado contínuo, criando coerência entre discurso institucional e ações concretas.

O Programa Fique Bem, ao promover atividades que estimulam o autoconhecimento e o gerenciamento emocional, foi potencializado pela campanha Setembro Amarelo, que chama atenção para a importância de manter uma rede de apoio ativa em todos os períodos do ano. Assim, ambas as iniciativas se complementam e constroem um ecossistema de cuidado que beneficia toda a organização.

A participação dos colaboradores teve papel central no sucesso da campanha que no corrente ano apresentou um número expressivo de participantes nas palestras e rodas de conversa, atuantes em diferentes áreas e contratos da Guima ConSeCo.

Essa mobilização coletiva reflete a maturidade institucional do Instituto Guima, que compreende o cuidado humanizado como parte essencial de sua cultura organizacional. Ao valorizar a saúde mental, a equipe reforça seu papel enquanto promotora de bem-estar e pertencimento.

O resultado da campanha Setembro Amarelo vai além dos encontros e materiais educativos ao se traduzir em uma mudança de postura, na ampliação da escuta empática e no fortalecimento de um ambiente onde cada pessoa é reconhecida, enxergada e valorizada.

Faz se mister, enfatizar o Instituto Guima reafirma que cuidar das pessoas é uma construção diária e que a prevenção começa com a atenção ao outro e ao escolher o tema central da campanha do Setembro Amarelo a proposta foi um convite permanente para enxergar a importância de cada vida e continuar construindo um ambiente corporativo humano, seguro e acolhedor.

Setembro Amarelo

Setembro Amarelo
Eu Vejo A Sua Importância
Guima

4.15 Comunicação Não Violenta

CNV e a sua interface com a Segurança do Trabalho[9]

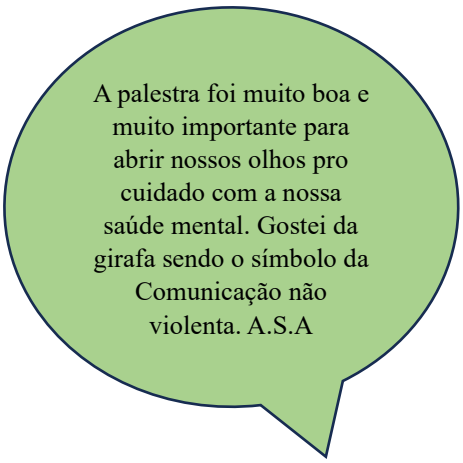
Fundamentada nos pilares de observação, sentimento, necessidade e pedido a Comunicação Não Violenta (CNV) reduz conflitos e constrói relações baseadas na compreensão mútua. Dessa forma, a implementação de práticas de CNV dentro das organizações se constrói enquanto estratégia essencial para fortalecer relações interpessoais, aprimorar processos e reduzir conflitos que impactam diretamente a saúde emocional dos colaboradores. Com a equipe de Segurança do Trabalho da Guima ConSeCo, essa ação torna-se ainda mais significativa, considerando que é o setor que atua diariamente em contextos de alta responsabilidade e interações constantes com diversos colaboradores.

Nesse viés, a ação "Comunicação Não Violenta: da teoria à prática" foi desenvolvida com o objetivo de aproximar conceitos fundamentais da CNV à rotina profissional de cada colaborador, transformando teoria em ferramenta concreta de prevenção, cuidado e melhoria do clima organizacional. Por meio de um encontro participativo, promovemos reflexões sobre, como nomeamos necessidades, expressamos limites e construímos diálogos mais respeitosos, em especial nas situações de pressão, risco ou conflito.

Durante a atividade, foi contextualizado cada pilar estruturante da CNV (observação, sentimento, necessidade e pedido) de acordo com as vivências da equipe de Segurança do Trabalho, sendo dialogado sobre situações reais do cotidiano, permitindo que os participantes reconhecessem como pequenas mudanças na comunicação podem gerar transformações significativas nas relações de trabalho.

[9] Texto elaborado por **Ingrid de Souza Furtado:** Analista de Responsabilidade Psicossocial no Instituto Guima, graduada em Sociologia pela Universidade Paulista e em Psicologia pela Universidade Presbiteriana Mackenzie com Supervisão Técnica **William Vinicius Pinto**, Coordenador de Responsabilidade Socioambiental, Doutor em Ciências Humanas e Sociais pela UFABC, Mestre em Educação pela UNINOVE, Graduado em Pedagogia e Gestão Escolar pela – UNIABC.

A ação também enfatizou a importância da escuta ativa e do acolhimento como ferramentas essenciais para a prevenção de conflitos e para o fortalecimento da cultura de cuidado, tendo em vista que quando profissionais que atuam com segurança conseguem se comunicar utilizando a CNV torna-se possível alguns benefícios como melhor condução de diálogos e orientações.



Além disso, a prática da CNV faz-se de suma importância na condução da equipe, tendo em vista que precisão e assertividade são fundamentais para o bom desenvolvimento de uma gestão, garantindo que a comunicação ocorra a partir da compreensão mútua e sem ruídos que possam comprometer as relações.

Portanto, possibilitar o desenvolvimento de tais habilidades é mais uma ação de promoção de saúde mental que colabora para redução de riscos psicossociais, a partir de profissionais que conseguem escutar com mais presença, construindo um ambiente de trabalho cada vez mais saudável e acolhedor.

4.16 O impacto das campanhas no cenário corporativo

Os dados acima e o escopo de cada Campanha demonstram que o trabalho no âmbito da responsabilidade social corporativa realizado pelo Instituto Guima tem se consolidado de forma contínua e estruturada em prol do cuidado em saúde mental dos colaboradores da Guima ConSeCo. Nessa dimensão, é importante destacar que uma das principais estratégias adotadas são as campanhas temáticas realizadas ao longo do ano, que levam informação, acolhimento e espaços de diálogo diretamente aos locais de trabalho. Durante essas ações, as equipes do Instituto realizam visitas presenciais aos contratos, promovendo rodas de conversa e palestras com foco nos profissionais de higienização e manutenção principais setores da empresa.

As campanhas desenvolvidas ao longo do ano demonstram o compromisso do Instituto Guima em fomentar ambientes mais acolhedores, promover debates essenciais e estimular atitudes de respeito, empatia e valorização da vida. O envolvimento

expressivo de mais de 1919 participantes registra não apenas a amplitude do alcance dessas iniciativas, mas também a relevância crescente da promoção da saúde mental como eixo estruturante das ações institucionais.

Esses resultados reforçam a necessidade contínua de práticas integradas que fortaleçam o cuidado emocional e ampliem as redes de apoio, contribuindo diretamente para a consolidação de uma cultura institucional humanizada, sustentável e comprometida com o bem-estar em todas as suas instâncias. Assim, o Instituto Guima reafirma seu propósito de aprimorar e expandir suas estratégias, garantindo que cada ação desenvolvida impacte positivamente indivíduos, equipes e comunidades, fortalecendo o tecido social e promovendo saúde de forma ampla e transformadora.

Essas ações não se limitam ao debate dos temas centrais de cada campanha, elas também fortalecem o vínculo entre os colaboradores e a Guima ConSeCo, através das ações realizadas pelo Programa Fique Bem, ampliando o conhecimento sobre a importância do cuidado em saúde mental ao oferecer acesso voluntário ao cuidado psicológico. Após cada campanha, o Instituto mantém uma comunicação ativa com lideranças e gestores por meio de visitas periódicas, mensagens e e-mails, reforçando a continuidade do cuidado e garantindo que o suporte se estenda para além das ações presenciais. Essa proximidade contribuiu para que o Fique Bem acolhesse nos plantões psicológicos, no referido ano, 71 colaboradores, possibilitando a realização de ações para mitigar as demandas individuais e coletivas, promovendo suporte emocional qualificado.

Todo esse trabalho dialoga diretamente com as diretrizes do Sistema Único de Saúde (SUS), conforme previsto nas Leis Federais nº 8.080/1990 e nº 8.142/1990, reconhecendo a saúde como direito universal, e segue alinhado à Política Nacional de Saúde Mental, estabelecida pela Lei nº 10.216/2001. A integração desses princípios com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e com as orientações da Organização Mundial da Saúde (OMS) reforça o compromisso do Instituto Guima com práticas humanizadas, éticas e responsáveis, tratando a saúde mental como dimensão essencial dos direitos humanos.

Os resultados desse empenho têm sido expressivos. Colaboradores relatam maior sensação de pertencimento, bem-estar emocional e reconhecimento dentro da empresa. As equipes demonstram melhorias na comunicação, no engajamento e na convivência cotidiana, indicadores fundamentais para ambientes de trabalho saudáveis. Para a Guima ConSeCo, o impacto se traduz em redução de conflitos, fortalecimento da cultura organizacional humanizada e ambientes mais colaborativos. E, para a sociedade, o efeito é ainda mais amplo: trabalhadores emocionalmente amparados contribuem para relações mais equilibradas, famílias com vínculos fortalecidos e comunidades mais resilientes.

O trabalho realizado pelo Instituto Guima no âmbito da promoção da saúde mental e bem-estar é uma resposta positiva ao acelerado desenvolvimento tecnológico, social e econômico que tem impactado diretamente as relações de trabalho, exigindo das organizações uma atenção ampliada às dimensões objetivas e subjetivas que atravessam a vida dos colaboradores. No setor de *Facilities*, especialmente entre profissionais de higienização e manutenção que atuam em hospitais, UBSs, AMAs e outros equipamentos públicos, essas demandas se intensificam, dado o papel essencial que desempenham para o funcionamento dos serviços destinados à sociedade. Nesse cenário, torna-se imprescindível compreender como o trabalho influencia a dignidade, a identidade e o bem-estar emocional desses profissionais.

Contudo, há de salientar que além do planejamento pedagógico que orientou a elaboração de cada campanha, todo o processo contou com uma intensa parceria entre o Instituto Guima e a equipe de Marketing da Guima ConSeCo. Essa colaboração foi essencial para alinhar os objetivos socioeducativos às estratégias de comunicação, garantindo que os materiais produzidos: informativos, visuais e simbólicos, dialogassem diretamente com a realidade dos participantes e com a cultura organizacional.

A criação de bottons e lembranças temáticas, todos acompanhados das informações de contato do Programa Fique Bem, ampliou o alcance das mensagens e fortaleceu a identificação do público com as pautas abordadas e potencializou a disseminação do programa e o acesso ao cuidado em saúde mental em toda a empresa.

Com esse olhar humanizado, o Instituto Guima desenvolve ações estratégicas de responsabilidade social corporativa, promovendo impacto real na qualidade de vida dos colaboradores e contribuindo para uma cultura organizacional mais humana, sustentável e alinhada às necessidades da sociedade contemporânea. Ao reconhecer a saúde mental como elemento central no desenvolvimento humano e no desempenho profissional, o Instituto Guima reafirma seu compromisso em cuidar das pessoas, fortalecer trajetórias e impulsionar mudanças positivas dentro e fora da organização.

Dessa forma, o Fique Bem consolida sua relevância como ação estratégica de responsabilidade social corporativa, promovendo impacto real na qualidade de vida dos colaboradores e contribuindo para uma cultura organizacional mais humana, sustentável e alinhada às necessidades da sociedade contemporânea. Ao reconhecer a saúde mental como elemento central no desenvolvimento humano e no desempenho profissional, o Instituto Guima reafirma seu compromisso em cuidar das pessoas, fortalecer trajetórias e impulsionar mudanças positivas dentro e fora da organização.

Sob a ótica do ESG, o Fique Bem fortalece de maneira consistente as dimensões Ambiental, social e governamental, essenciais para empresas comprometidas com práticas responsáveis e sustentáveis. O investimento realizado pelo Instituto Guima e Guima ConSeCo em saúde mental reafirma a preocupação com cada indivíduo em sua totalidade, contribui para um clima organizacional mais saudável, refletindo diretamente no bem-estar geral dos colaboradores.

Em suma, o Fique Bem evidencia seu impacto no ambiente corporativo, atuando como elemento central para a segurança e a saúde integral dos colaboradores e de suas famílias. Sua interface com os ODS e as diretrizes ESG é fundamental, pois assegura que as ações sejam cada vez mais inclusivas, sustentáveis, humanizadas e transformadoras, tanto para quem faz parte da organização quanto para a sociedade.

Tabela 4 - Resumo dos indicadores de 2025 no Programa Fique Bem

ATIVIDADE	QTDE
Adesão ao programa de saúde mental – Colaboradores	**393**
Adesão ao programa de saúde mental – Familiares	**52**
Sessões de psicoterapia online realizadas	**3572**
Sessões de apoio psicológico online realizados	**44**
Orientações psicossociais realizadas de forma remota pelo Instituto	**865**
Atendimentos realizados de forma remota pelo Instituto	**439**
Acolhida inicial realizada de forma presencial no Instituto	**73**
Campanhas anuais realizadas pelo Instituto	**5**
Formações e palestras	**2**
Participantes das campanhas	**1919**
Plantões psicológicos realizados	**24**
Participantes no plantão psicológico	**71**
Total de pessoas que foram atendidas pela equipe de Saúde Mental do Instituto[10]	**3367**

Em resumo, ao promover espaços de fala, escuta e acolhimento, o Instituto Guima reafirma seu compromisso com o cuidado integral das pessoas. O Fique Bem vai além de um programa institucional, ao transformar vidas, fortalecer trajetórias e mostrar que investir em saúde mental é investir em desenvolvimento humano e em um futuro mais justo e sustentável.

[10] Número total considerando: Atendimentos realizados de forma remota pelo Instituto; Acolhida inicial realizada de forma presencial no Instituto; Participantes das campanhas e Participantes no plantão psicológico.

GERANDO FUTURO

5. GERANDO FUTURO

O Programa Gerando Futuro é uma iniciativa de Responsabilidade Social Corporativa que atua de forma integrada com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, promovendo ações voltadas à melhoria da empregabilidade, geração de renda e redução da pobreza. Com foco na sustentabilidade empresarial e no fortalecimento de práticas inclusivas, o programa reafirma o compromisso com a igualdade de gênero, o respeito à diversidade e a promoção da inclusão social.

Instituído em novembro de 2021, o Gerando Futuro foi concebido para responder de maneira efetiva e afetiva a demandas sociais urgentes, especialmente aquelas relacionadas às oportunidades de inserção no mercado de trabalho. Sua atuação dialoga diretamente com as Políticas Públicas de empregabilidade e com a Política Socioassistencial, ampliando o acesso à qualificação profissional para pessoas em situação de vulnerabilidade e risco social.

A parceria com a Guima Conseco tem sido essencial para que nossos conviventes tenham acesso a oportunidades reais de mudança, proporcionando não apenas emprego, mas também dignidade, pertencimento e a chance de reconstruir suas trajetórias de vida. *Centro de Acolhida*

OSC: Vila Reencontro Pari

O conteúdo abordado, especialmente sobre o uso correto dos produtos de limpeza e sobre os procedimentos adequados em diferentes ambientes, foi de imensa importância e certamente contribuiu para o bom desempenho de todos.
Centro de Acolhida Jaçanã

O programa oferece formação profissional gratuita na área de Higienização e Limpeza Hospitalar e Convencional, garantindo que os participantes adquiram competências técnicas e comportamentais alinhadas às necessidades reais do mercado. Essa qualificação, estruturada de forma prática e humanizada, contribui para que homens e mulheres ampliem suas perspectivas de futuro, fortalecendo sua autonomia e protagonismo.

Ao proporcionar acesso à capacitação e a oportunidades reais de emprego, o Gerando Futuro se estabelece como um importante instrumento de transformação social. A empregabilidade, nesse contexto, torna-se o elemento central que impulsiona mudanças concretas nas trajetórias individuais e familiares, possibilitando a melhoria das condições de vida e a construção de novos projetos pessoais e profissionais.

OSC: Centro de Acolhimento Bruno Covas

OSC: Instituto Teresa de Cubatelli

A dimensão social do programa também se conecta à sustentabilidade, compreendida como a capacidade de gerar impactos positivos contínuos na comunidade e nas organizações envolvidas. Ao promover inserção produtiva, fortalecer vínculos comunitários e contribuir para a inclusão de públicos historicamente marginalizados, o Gerando Futuro reafirma a importância de alianças entre setor privado, sociedade civil e políticas públicas.

> Me sinto extremamente feliz e grato pela oportunidade recebida. Sei que, muitas vezes, pessoas que vêm de serviços de acolhimento não são vistas com bons olhos no mercado de trabalho, e por isso essa chance representa muito mais do que um emprego: representa dignidade, confiança e recomeço. C.H.C.P – participante do Gerando Futuro

Assim, o Programa Gerando Futuro consolida-se como uma estratégia que vai além da qualificação profissional: ele promove dignidade, abre portas para o desenvolvimento humano e amplia horizontes. Com a empregabilidade como fio condutor, o programa transforma desafios em oportunidades, fortalecendo um ciclo virtuoso de sustentabilidade social, econômica e institucional.

OSC: Centro de Acolhimento Lapa VIII

OSC: Centro de Acolhimento Refugio II

OSC: Centro de Acolhimento Ebenezer

OSC: Programa Operação Trabalho - Norte

OSC: Vila Reencontro Jabaquara

OSC: Fundação Porta Aberta - Brasilândia

5.1 Formas de ingresso e processo seletivo

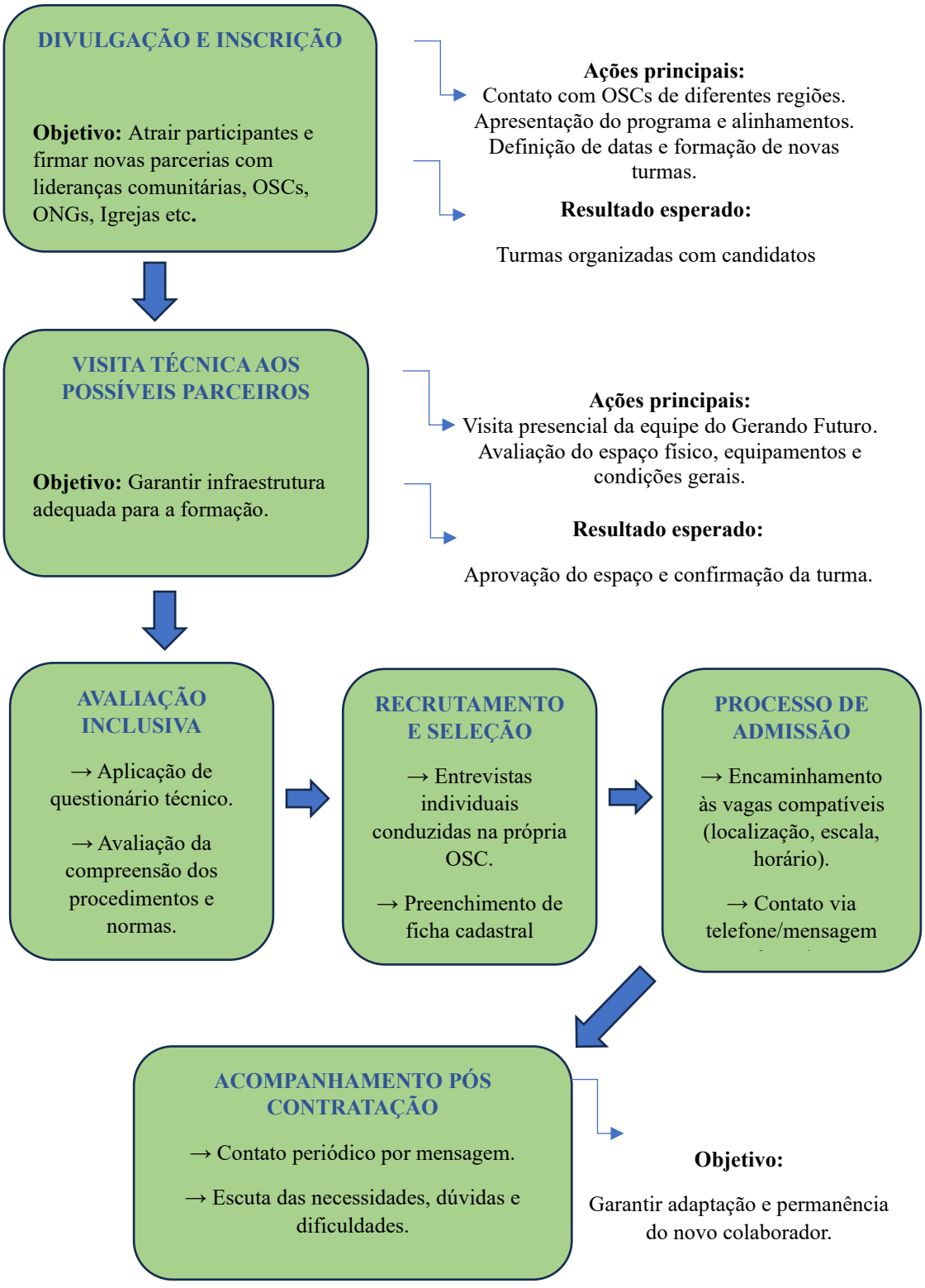
A entrada no Programa Gerando Futuro acontece por meio das Organizações da Sociedade Civil parceiras, que recebem a equipe do Instituto Guima Conseco para ministrar o curso em suas próprias sedes, o que facilita o acesso dos participantes. Também existe a opção de inscrição por meio de um formulário online, permitindo que qualquer pessoa interessada se cadastre de forma independente. Quando o número de inscritos é elevado, o Instituto Guima Conseco organiza uma turma em sua sede, onde os participantes realizam o curso, que abrange tanto a formação teórica quanto a prática. Assim, o programa amplia o acesso à qualificação profissional.

Ao término do curso, todos os participantes do Programa Gerando Futuro passam por uma entrevista realizada pela equipe do Instituto Guima ConSeCo. Esse momento é parte essencial do processo formativo, pois permite reconhecer as trajetórias individuais, compreender expectativas profissionais e identificar potenciais caminhos de inserção nas oportunidades de emprego na Guima ConSeCo. O procedimento ocorre de maneira inclusiva e equitativa, assegurando que cada participante tenha vez e voz, independentemente de sua experiência anterior, escolaridade ou condição socioeconômica.

OSC: Programa Operação Trabalho - Centro

5.2 Fluxo Operacional – Programa Gerando Futuro

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



5.3 GERANDO FUTURO: o poder da formação para um novo amanhã[11]

"*O que as pessoas mais desejam é alguém que as escute de maneira calma e tranquila. Em silêncio. Sem dar conselhos. Sem que digam: 'Se eu fosse você*… Rubem Alves

O Instituto Guima, através do programa Gerando Futuro, tem assumido um papel essencial na construção de uma sociedade mais justa e igualitária, promovendo formação, treinamento e desenvolvimento humano com foco na reinserção e melhoria da empregabilidade de pessoas em situação de vulnerabilidade social, sobretudo, que se encontram em atendimento na Rede de Atenção Socioassistencial, oferecendo capacitação técnica de higienização convencional, predial e hospitalar, normas de

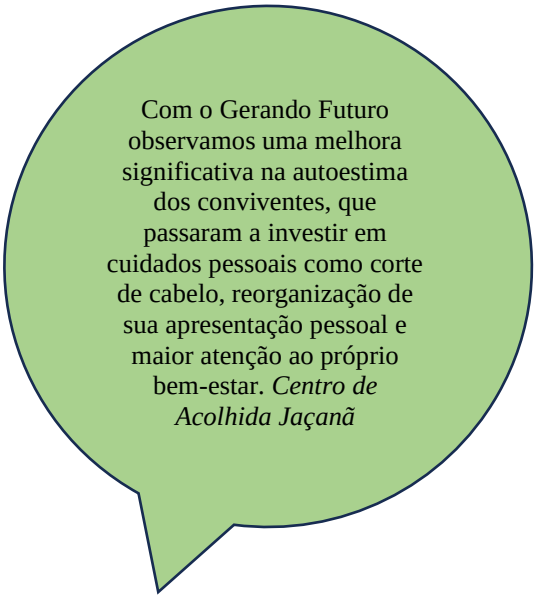
A parceria com o Instituto Guima tem sido fundamental para o fortalecimento do nosso trabalho, pois tem gerado oportunidades reais de desenvolvimento para pessoas em situação de vulnerabilidade. *Centro de Acolhida Barra Funda II*

[11] Texto elaborado por **Joselma Monteiro da Silva** Instrutora de Treinamento, graduada em Arquitetura pela UNICID, Logística pela Universidade Brás Cubas, cursando Pedagogia com Supervisão Técnica **William Vinicius Pinto**, Coordenador de Responsabilidade Socioambiental, Doutor em Ciências Humanas e Sociais pela UFABC, Mestre em Educação pela UNINOVE, Graduado em Pedagogia e Gestão Escolar pela – UNIABC.

biossegurança, uso correto de EPIs, abordagens de competências socioemocionais, apoio psicossocial, incentivo à autoestima e à autonomia como elementos fundantes da preparação para a participação em processo seletivo.

Há de salientar que os conteúdos do curso estão alinhados às práticas de responsabilidade social corporativa, educação profissional e aos objetivos de desenvolvimento sustentável, levando em consideração o seu caráter pedagógico e a sua metodologia inovadora ao promover inclusão social e produtiva em interface com as Políticas Públicas da Assistência Social, proporcionando assim, um processo socioeducativo equitativo, inclusivo em que todos se sintam pertencentes ao Programa.

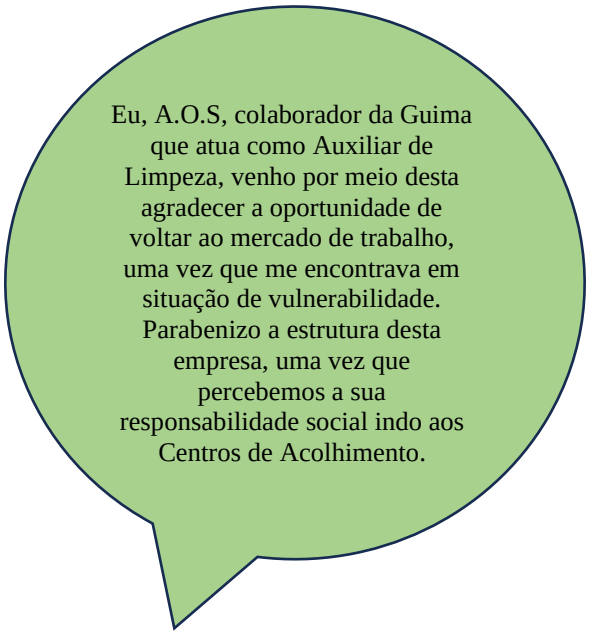
Contudo, um dos principais desafios da concretude do Programa, está em alcançar pessoas e apoiá-las no processo de reorganização e busca pela sua autonomia através do trabalho. Nesse contexto, muitas vezes, a ausência de referências positivas, o histórico de exclusão e a falta de perspectiva imediata tornam o engajamento inicial um obstáculo significativo, por isso, e é nesse cenário que nasce a atuação em rede como estratégia de responsabilidade social corporativa com foco na sustentabilidade e desenvolvimento social.



Ao oportunizar a qualificação profissional para população em situação de risco e vulnerabilidade social, um dos pontos fundamentais é a criação de conexões humanas, troca de experiências, reconhecimento de si no outro, processo educativo de mediação de saberes e desenvolvimento de competências socioemocionais.

Eis aqui um exemplo prático de responsabilidade corporativa que, sem dúvida alguma, proporciona aos participantes da formação com vistas a sua empregabilidade, serem vistos, reconhecidos, chamados pelo nome e terem o direito de vez e voz no processo de redirecionamento de sua trajetória de vida através do trabalho.

O Gerando Futuro realizado pelo Instituto Guima Conseco de Responsabilidade Social, está comprometido em garantir não apenas formação profissional, mas também a reconstrução da confiança e da esperança. A cada turma formada, a cada pessoa empregada, reforça-se a certeza de que é possível transformar a realidade com acolhimento, escuta, educação e oportunidade.



Durante o curso, os participantes desenvolvem competências socioemocionais, fundamentais para a vida pessoal e profissional, como:

→ **Autoconfiança** – acreditar em si mesmo diante dos desafios do mercado de trabalho;

→ **Resiliência** – aprender a lidar com adversidades sem desistir do objetivo;

→ **Comunicação assertiva** – expressar ideias e sentimentos de forma clara e respeitosa;

→ **Empatia** – colocar-se no lugar do outro, respeitando histórias e trajetórias diferentes;

→ **Trabalho em equipe** – compreender a importância da colaboração e da união de forças;

→ **Autorresponsabilidade** – assumir compromissos e cumprir com dedicação suas atribuições.

Essas competências, aliadas ao domínio das técnicas de higienização e biossegurança, criam profissionais mais completos, preparados não apenas para o

exercício da função, mas também para ocupar seu espaço com dignidade e respeito no ambiente de trabalho.

5.3.1 Da Sala de Aula à Vida: a formação como experiência transformadora

Ao realizar a execução do Gerando Futuro, cada aula é pensada como um espaço de construção coletiva, em que o conhecimento é construído de forma coletiva, florindo do encontro da instrutora com os participantes. Desde o primeiro contato, a intencionalidade pedagógica é enfatizada: criar vínculos, despertar pertencimento e fazer com que cada pessoa se sinta parte essencial de um processo maior de transformação, ou seja, conquista do seu emprego.

O início da jornada é marcado pelo cuidado em estabelecer relações de confiança. Antes de falarmos de técnicas e normas, falamos de gente, permitindo que cada participante reconheça que não está só, e que a sua presença importa.

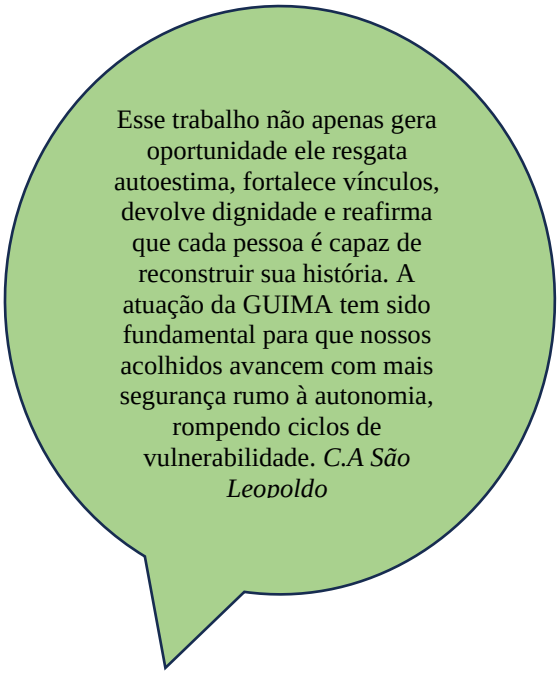
> As capacitações realizadas em nosso Centro de Acolhida foram verdadeiramente inspiradoras, marcadas por uma didática clara, objetiva e por um cuidado genuíno com os participantes. O atendimento oferecido foi exemplar e fez toda a diferença na trajetória dos nossos acolhidos. *Centro de Acolhida Barra Funda II*

Como a mensagem nos deixa claro sobre o processo de educação e conscientização, Freire (1970), destaca que "ninguém educa ninguém, ninguém educa a si mesmo: os homens se educam entre si, mediatizados pelo mundo", reforçando que a educação é um ato dialógico".

Ainda falando de metodologia é sempre bom frisar que ela busca o equilíbrio entre a técnica e o desenvolvimento socioemocional, sendo assim, de um lado a linguagem simples, que alcança aqueles com pouca escolaridade, de outro, a profundidade necessária do uso correto dos maquinários e equipamentos. Entretanto, ambas demonstrando a importância da atuação do profissional de limpeza em todos os setores e para todas as pessoas.

Nesse sentido, o resultado é uma sala de aula viva e com vida, plural, em que todos ensinam e aprendem. Essa troca é o que dá riqueza ao processo formativo: o aluno que já tem experiência prática compartilha com quem está começando e, num dado momento, todos na sala de aula deixam de serem alunos coadjuvantes para serem protagonistas e já começam a se enxergarem como trabalhadores, levando em consideração as reais oportunidades de emprego que são raras de serem chegadas até eles.

No campo técnico, cada participante aprende o uso correto dos EPIs, EPCs, mops, lavadoras e equipamentos de higienização, compreendendo não apenas o "como fazer", mas o porquê de cada etapa. São apresentadas as técnicas específicas para higienização hospitalar e predial, destacando as diferenças entre setores, áreas críticas, semicríticas e não críticas. Mais que procedimentos, são saberes que protegem vidas e garantem dignidade a quem executa e a quem recebe o serviço.



5.3.2 O Futuro em Movimento: da capacitação à inserção laboral

Neste terreno fértil de vínculos humanos, o conteúdo começa a ser apresentado de forma acessível, clara e inclusiva. E diante deste cenário, os resultados do Gerando Futuro reforçam que a transformação é possível quando se oferece oportunidade com acolhimento e intencionalidade.

No referido ano, foram realizadas 112 turmas de formação, formando o total de 1327 pessoal e resultando na efetivação da contratação de 628 colaboradores com uma rede de parceria atuando juntamente no foco da empregabilidade e autonomia, traduzindo isso para um balancete: não tem cifra, mas, o valor é real, potente e transformador. Esses números, por si só, já revelam a força do Programa, mas o impacto real está no invisível: na mudança de postura, na autoestima resgatada, no brilho do olhar de quem descobrem que é capaz.

O curso gerando futuro, foi muito bom para mim. Aprendi e estou aprendo muito. Pois não imaginava que eu com 63 anos que sempre trabalhei na área administrativa hospitalar, não imaginava está voltando a trabalhar como CLT novamente. Hoje me sinto orgulhosa de mim mesma por esta conquista e a oportunidade que a empresa me ofereceu. R.M.S.S

Assim, cada contratação efetivada é mais do que um emprego conquistado é a oportunidade de reconstrução de histórias, de reorganização individual e familiar, de fortalecimento de uma sociedade mais justa, de uma empresa mais responsável socialmente e de uma política pública em movimento.

O que poderia ser apenas um curso se torna uma experiência transformadora e os participantes não apenas aprendem a higienizar espaços, mas descobrem que também podem higienizar memórias de exclusão e (re)escreverem novas páginas para sua própria história, ou seja, materialização do redirecionamento da trajetória e a construção de novos projetos de vida.

No Gerando Futuro, ensinar é mais que transferir conhecimento é gerar possibilidades, e é isso que o Instituto Guima tem feito ao promover a sustentabilidade social através do desenvolvimento integral de pessoas que, por muito tempo, foram invisibilizadas. É oferecer ferramentas para que cada pessoa se reconheça como protagonista de sua vida, capaz de transformar o mundo ao seu redor com dignidade, respeito e profissionalismo.

5.3.3 Indicadores de Impacto diretos do Programa Gerando Futuro

Para monitorar, avaliar e analisar os impactos do referido programa, foram criados diferentes indicadores, com o objetivo de rastrear as ações e abordagens realizadas, bem como demonstrar os desafios enfrentados e a efetividade alcançada.

O curso foi sensacional, me deu uma direção na qual eu cheguei já com uma noção de como trabalhar da forma correta, agradeço a oportunidade que me recolocou no mercado de trabalho, gratidão. L.J.C

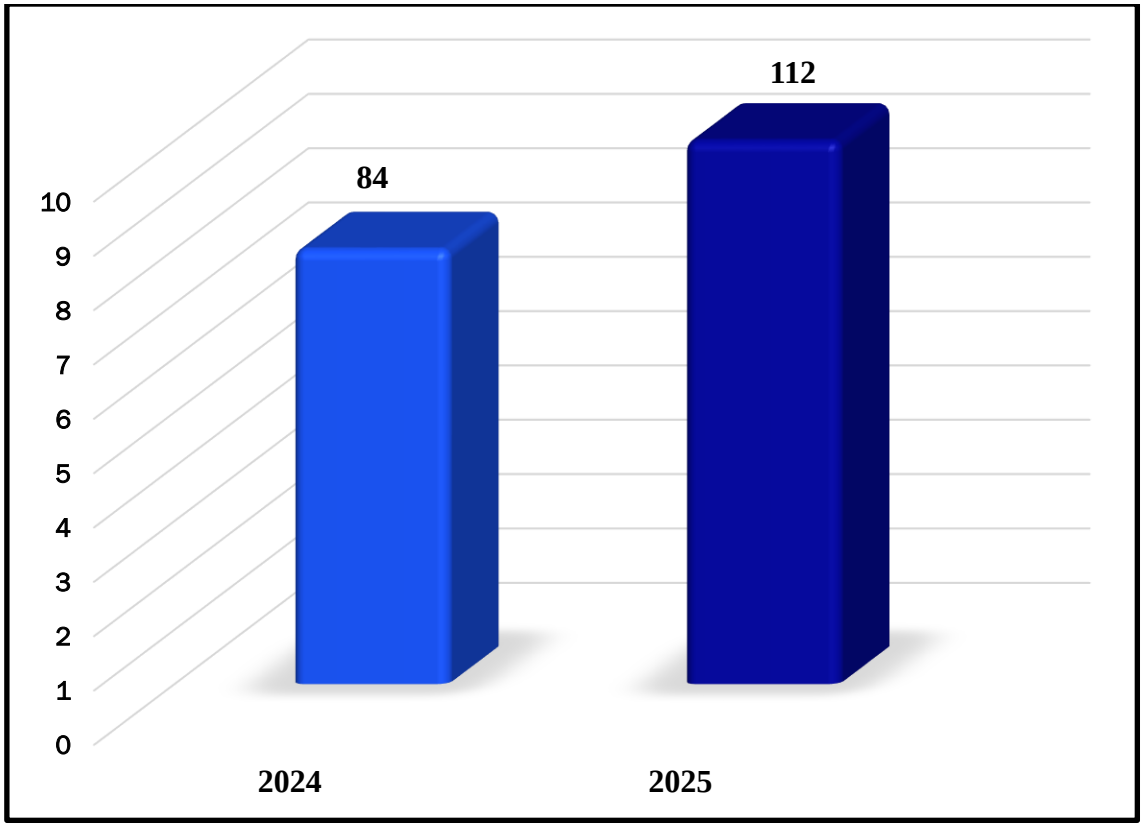
A seguir, apresenta-se uma tabela com os indicadores utilizados, acompanhada de

gráficos com os dados quantitativos correspondentes. Alguns desses indicadores incluem um comparativo com o ano de 2024, entre eles: contratação, número de turmas do Programa Gerando Futuro realizadas, quantidade de participantes concluintes do curso, bem como aprovados e reprovados nas entrevistas. Essa análise possibilita o reconhecimento das mudanças institucionais e evidencia a evolução e qualificação do Programa Gerando Futuro.

Tabela 5 - Indicadores de monitoramento Gerando Futuro

INDICADORES DE MONITORAMENTO
Quantidade de turmas realizadas no ano
Distribuição de turmas por região
Diversidade de turmas realizadas
Quantidade de turmas que realizamos o pagamento de refeições
Quantidade de participantes concluintes do curso
Aprovados e reprovados na entrevista
Processo de contratação
Concluintes X Gênero
Aprovados no período da experiência
Nível de escolaridade dos alunos
Como você avalia os conteúdos ensinados no curso
Os conteúdos foram bons e ajudaram no seu desenvolvimento

Gráfico 7 - Quantidade de turmas realizadas



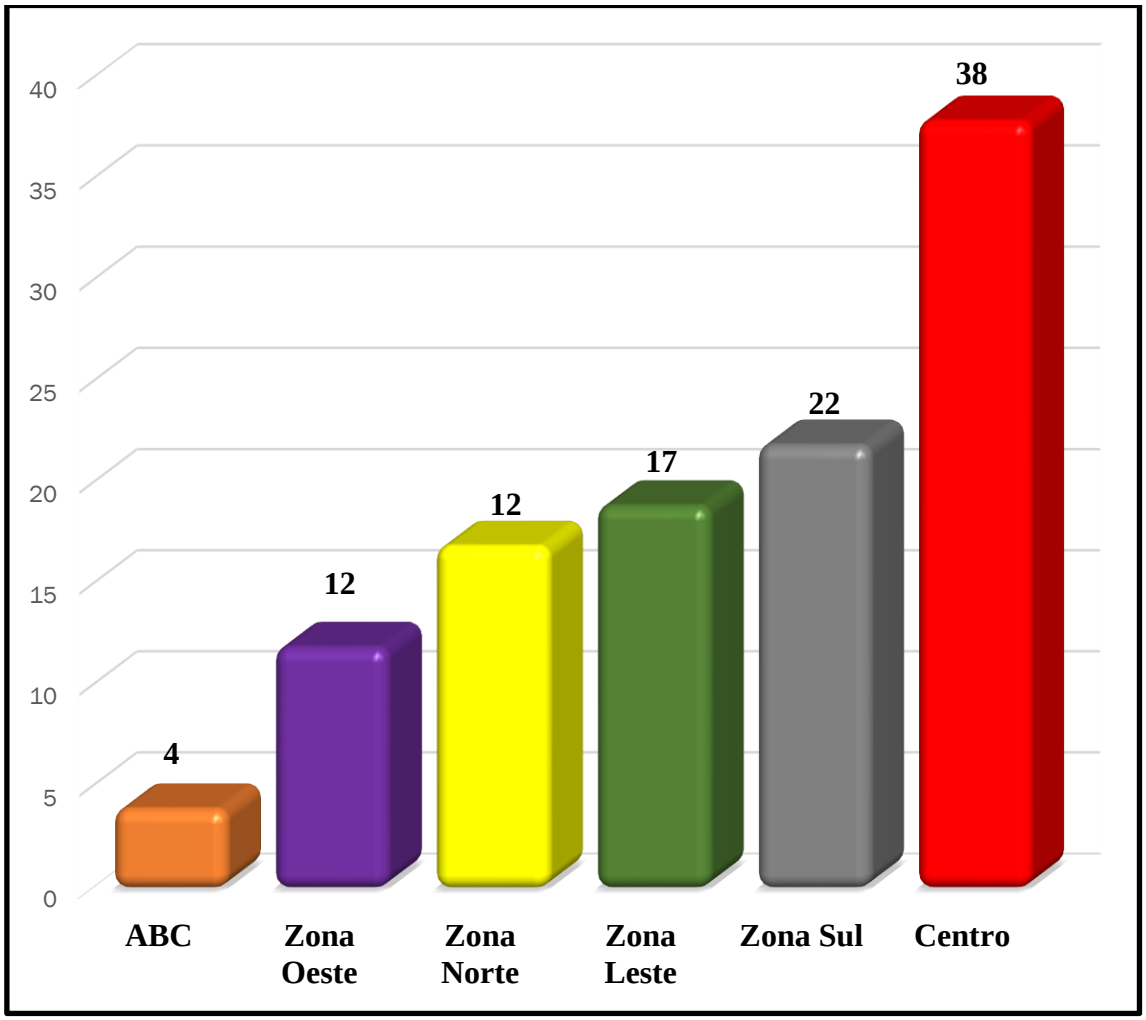
A comparação entre os anos evidencia um avanço significativo do Programa Gerando Futuro, refletindo diretamente o processo de reestruturação implementado. Observa-se um crescimento expressivo na oferta de turmas, indicando maior capacidade de organização, planejamento e articulação do programa.

Esse avanço não se limita a um aumento quantitativo, mas traduz um fortalecimento institucional do Gerando Futuro, que passou a operar de forma mais estruturada, estratégica e alinhada às demandas do território e do público atendido. A ampliação das turmas demonstra que o programa ganhou robustez, ampliou seu alcance e consolidou sua metodologia de atuação.

Nesse contexto, destaca-se o papel fundamental das Organizações da Sociedade Civil, que se mostraram ainda mais participativas ao longo do período. A adesão e o engajamento das OSCs refletem o reconhecimento do Gerando Futuro como uma iniciativa potente de transformação social, capaz de gerar impacto real na qualificação, na empregabilidade e na promoção de oportunidades. A participação ativa dessas

organizações reforça a legitimidade do programa e evidencia a confiança construída a partir dos resultados alcançados e da coerência entre propósito, prática e impacto social.

Gráfico 8 - Distribuição de turmas por região

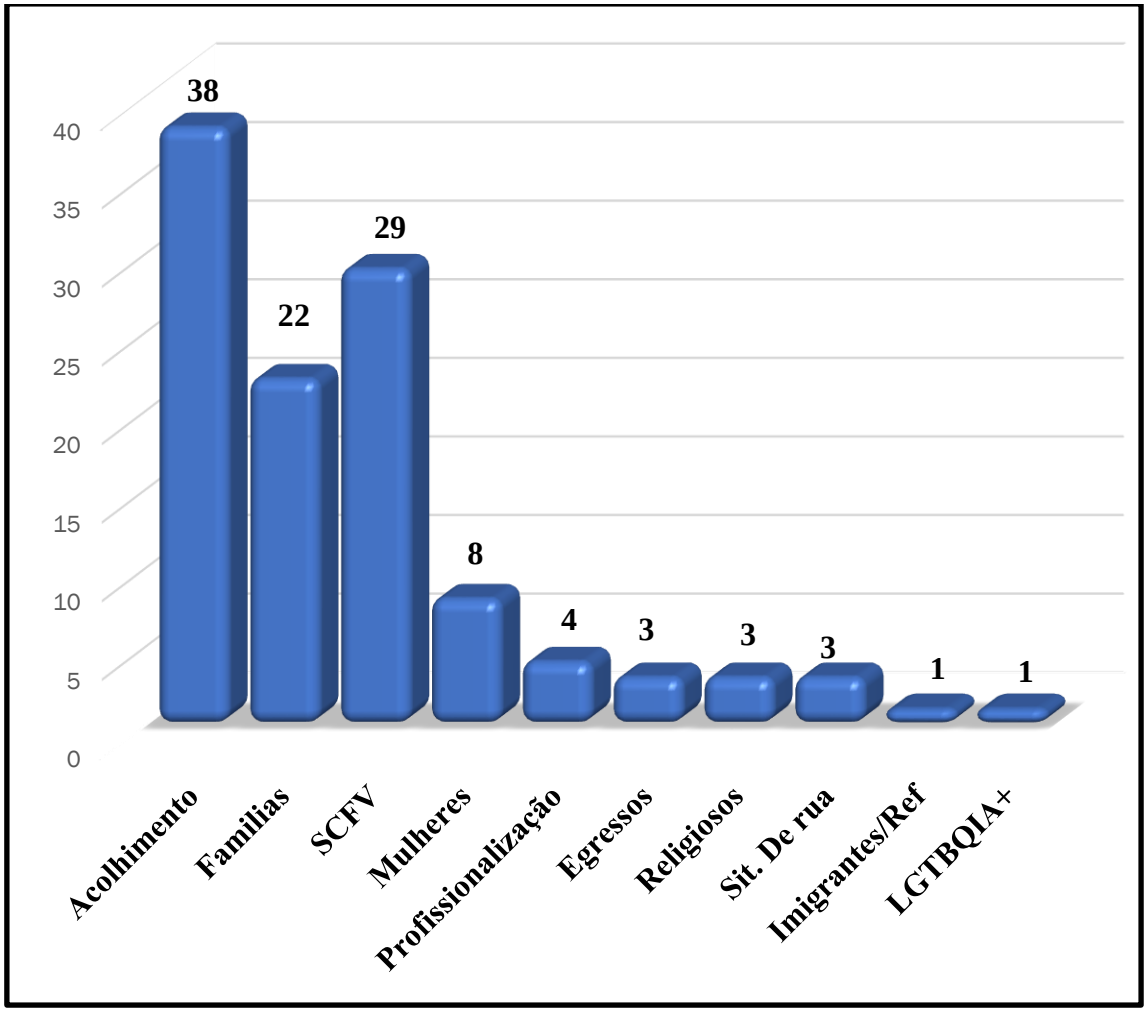


A presença do programa em diferentes regiões evidencia seu compromisso com a ampliação do acesso às oportunidades e com a redução das desigualdades territoriais. Ao mesmo tempo, as regiões com menor incidência apontam desafios e oportunidades estratégicas para o Gerando Futuro, especialmente no fortalecimento de redes locais, na aproximação com novas OSCs e na adaptação das ações às especificidades de cada território.

Nesse sentido, o gráfico reforça o papel do Gerando Futuro como uma iniciativa de transformação social que se estrutura a partir do território, reconhecendo as dinâmicas

locais e ampliando, de forma progressiva, seu alcance e impacto. A leitura territorial dos dados contribui para o aprimoramento contínuo do programa, orientando decisões estratégicas e potencializando sua capacidade de gerar inclusão, qualificação e empregabilidade de forma mais equitativa.

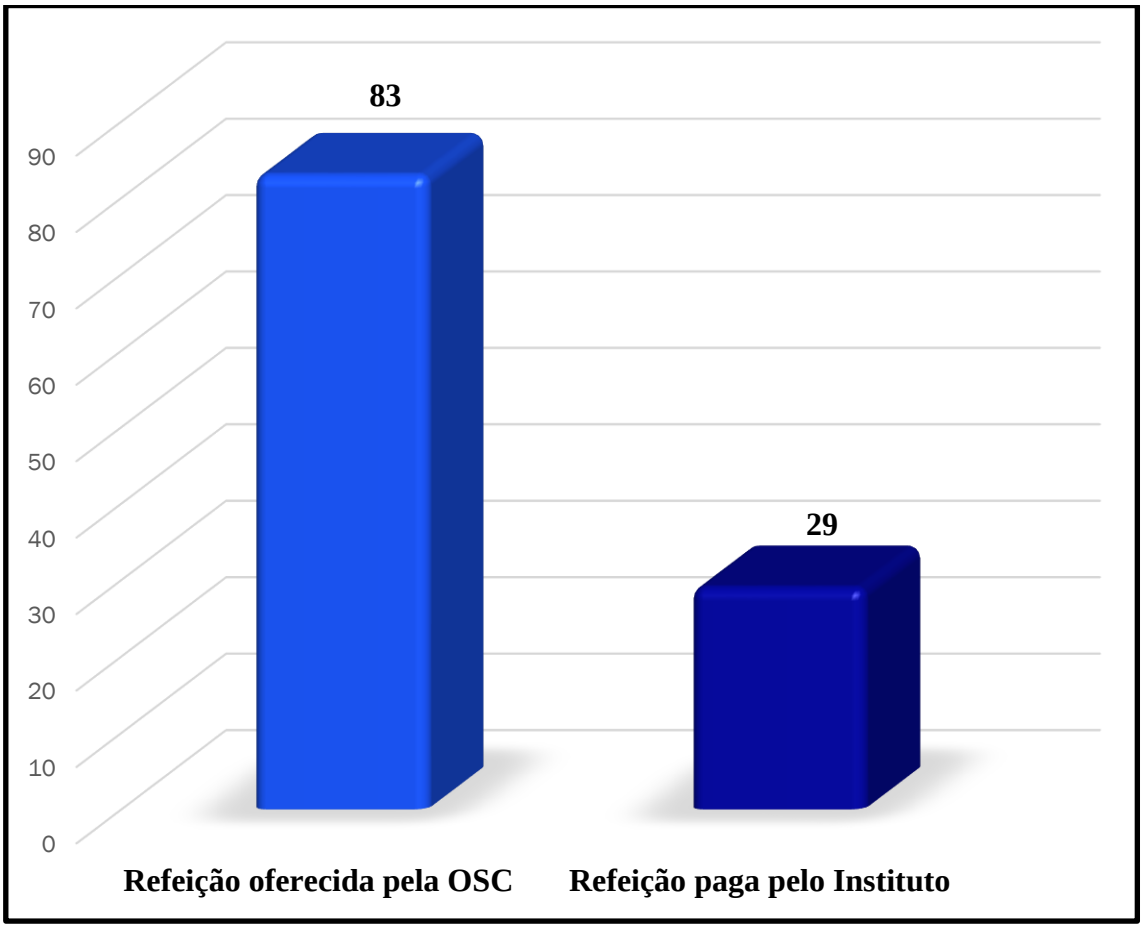
Gráfico 9 - Diversidade de turmas realizadas



O gráfico evidencia a diversidade de Organizações da Sociedade Civil e de públicos atendidos, revelando a amplitude e a complexidade do ecossistema social com o qual o Programa Gerando Futuro se articula. A presença expressiva de OSCs voltadas ao acolhimento, ao trabalho com famílias, ao fortalecimento de vínculos comunitários e à atenção a mulheres demonstra que o programa dialoga diretamente com demandas estruturais de proteção social, inclusão e promoção de direitos.

Ao mesmo tempo, a atuação junto a OSCs com perfis mais específicos, como aquelas que atendem egressos do sistema prisional, populações em situação de rua, migrantes, pessoas refugiadas, comunidades religiosas e a população LGBTQIA+, evidencia o compromisso do Gerando Futuro com a equidade e com o reconhecimento das diferentes vulnerabilidades sociais. Cada uma dessas organizações carrega saberes, metodologias e contextos próprios, que enriquecem o programa e exigem uma abordagem sensível, flexível e territorializada.

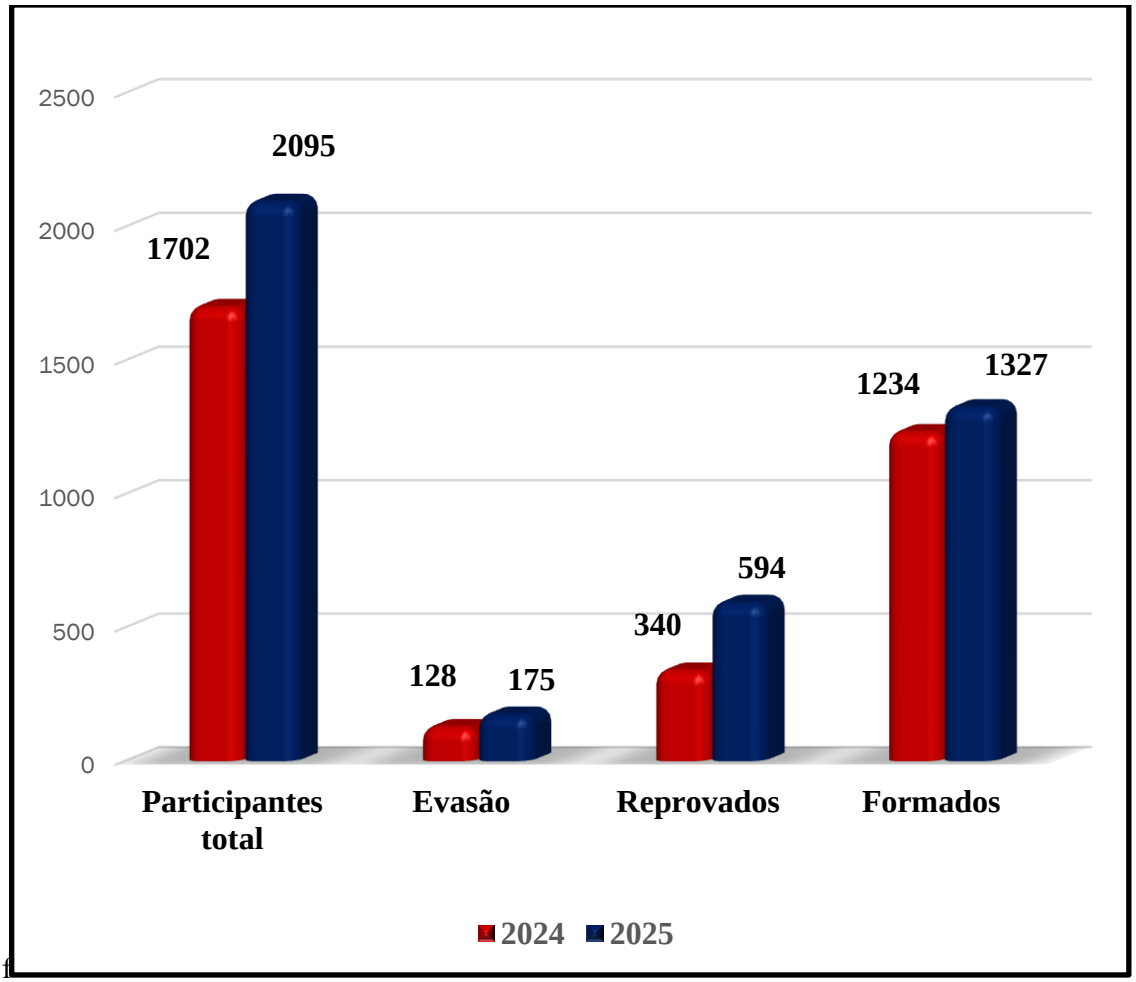
Gráfico 10 - Quantidade de turmas que realizamos o pagamento de refeições



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 73 turmas, demonstrando engajamento no que tange a garantia de direitos fundamentais. Já nas situações em que a OSC não dispõe dessa estrutura para oferta de alimentação, o Instituto Guima Conseco providencia a refeição para os participantes, o

que aconteceu em 29 turmas. Essa organização garante que todos os alunos tenham acesso à alimentação adequada durante o curso, promovendo melhores condições para a participação e aprendizado.

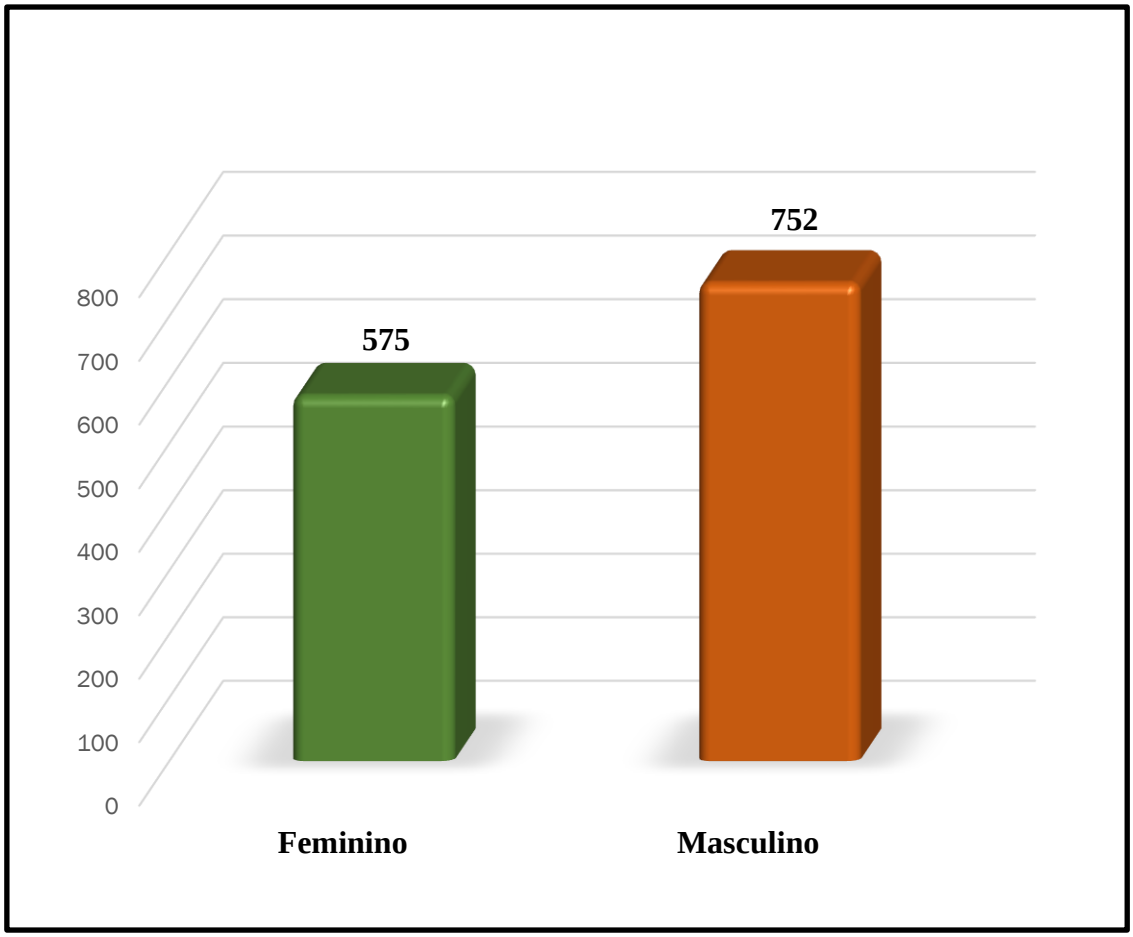
Gráfico 11 – Quantidade de participantes, evasões, reprovados e formados no curso



Os dados apresentados evidenciam o fortalecimento do programa Gerando Futuro, que ampliou significativamente seu alcance entre 2024 e 2025, com aumento expressivo no número de participantes. Esse crescimento reflete a credibilidade da iniciativa e o interesse crescente do público atendido. Embora se observe elevação nos índices de evasão e reprovação, tais resultados estão associados à ampliação do acesso e à inclusão de um público cada vez mais diverso, reforçando o compromisso do programa com a democratização das oportunidades de qualificação e empregabilidade. Destaca-se, de forma positiva, o aumento no número de formados, demonstrando a efetividade das ações

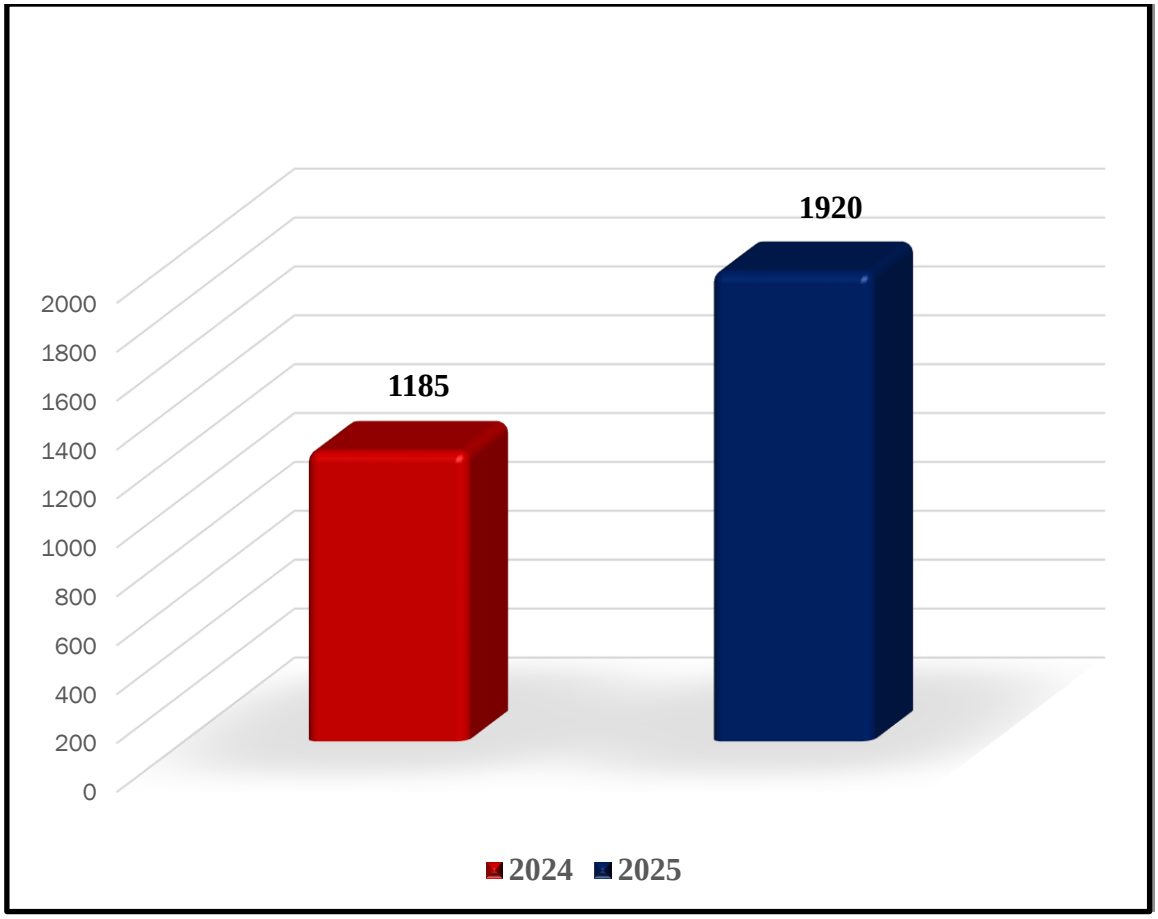
pedagógicas e o impacto transformador do Gerando Futuro na trajetória pessoal e profissional dos participantes. Os resultados reafirmam o programa como uma importante ferramenta de desenvolvimento social, com potencial contínuo de aprimoramento e geração de oportunidades.

Gráfico 12 - Formados X Gêneros



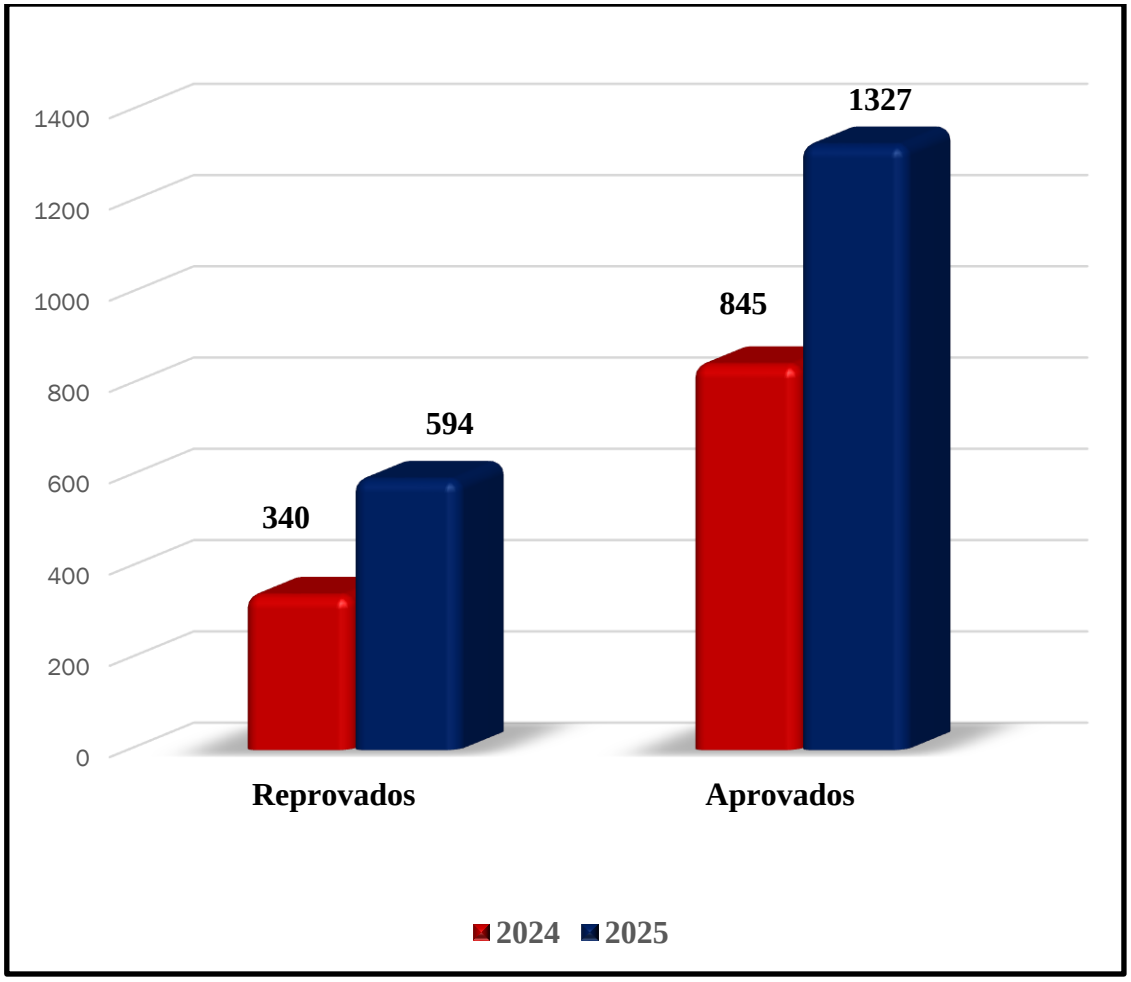
O gráfico apresenta a distribuição por gênero dos participantes que concluíram o curso do Programa Gerando Futuro. Dos 1327 formados, 43% são do gênero feminino e 57% do gênero masculino. Esses números destacam a participação ambos gêneros e a multiplicidade de OSCs que atendem tais públicos, reforçando o compromisso do Instituto Guima Conseco com a promoção da igualdade de gênero e a inclusão social.

Gráfico 13 - Quantidade de participantes entrevistados após a conclusão do curso



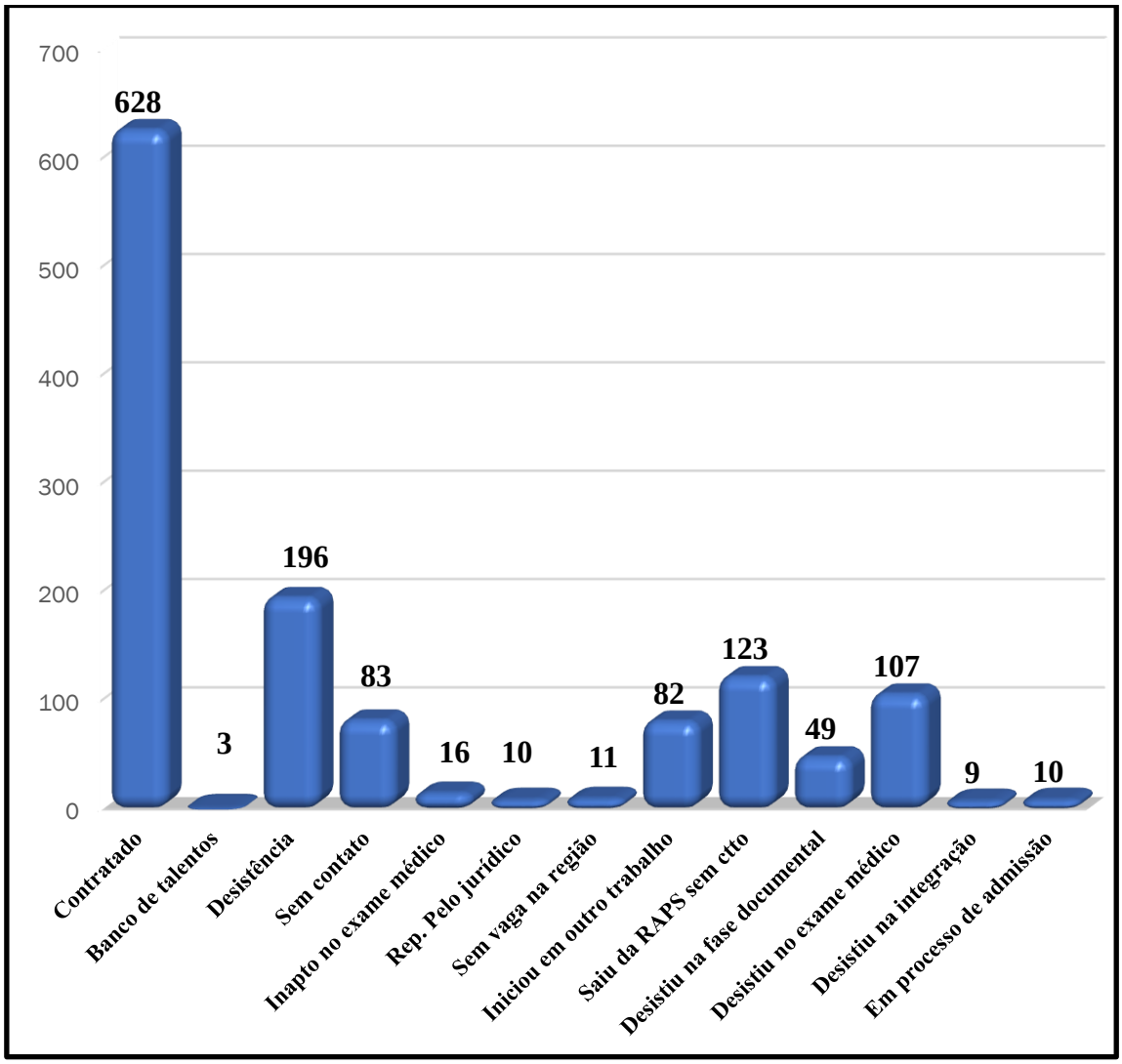
Observa-se um crescimento expressivo no número de participantes entrevistados após a conclusão do curso, passando de 1.185 em 2024 para 1.920 em 2025. Esse aumento evidencia o fortalecimento das estratégias de acompanhamento pós-formação e o maior engajamento dos concluintes nas ações de monitoramento do programa. Ao considerar que, em 2024, foram formados 1.234 participantes e, em 2025, 1327, os dados indicam uma elevada taxa de participação nas entrevistas em ambos os anos, com destaque para 2025, quando o número de entrevistados superou significativamente os resultados do período anterior. Esses indicadores reforçam a efetividade das ações de acompanhamento e demonstram o compromisso do programa em avaliar os impactos da formação na trajetória dos participantes, contribuindo para o aprimoramento contínuo das iniciativas desenvolvidas.

Gráfico 14 - Aprovados e reprovados na entrevista



Os resultados evidenciam crescimento no número de participantes aprovados na entrevista entre 2024 e 2025. Em 2024, registraram-se 845 aprovados, enquanto em 2025 esse número alcançou 1327, demonstrando avanço significativo na preparação e no desempenho dos participantes. Embora também se observe aumento no número de reprovados, passando de 340 para 594, esse crescimento está diretamente relacionado à ampliação do público entrevistado no período. De forma geral, os dados indicam fortalecimento das ações formativas e maior efetividade do processo de preparação para a entrevista, refletindo positivamente nos índices de aprovação e reafirmando o impacto do programa no desenvolvimento das competências dos participantes.

Gráfico 15 - Processo de contratação

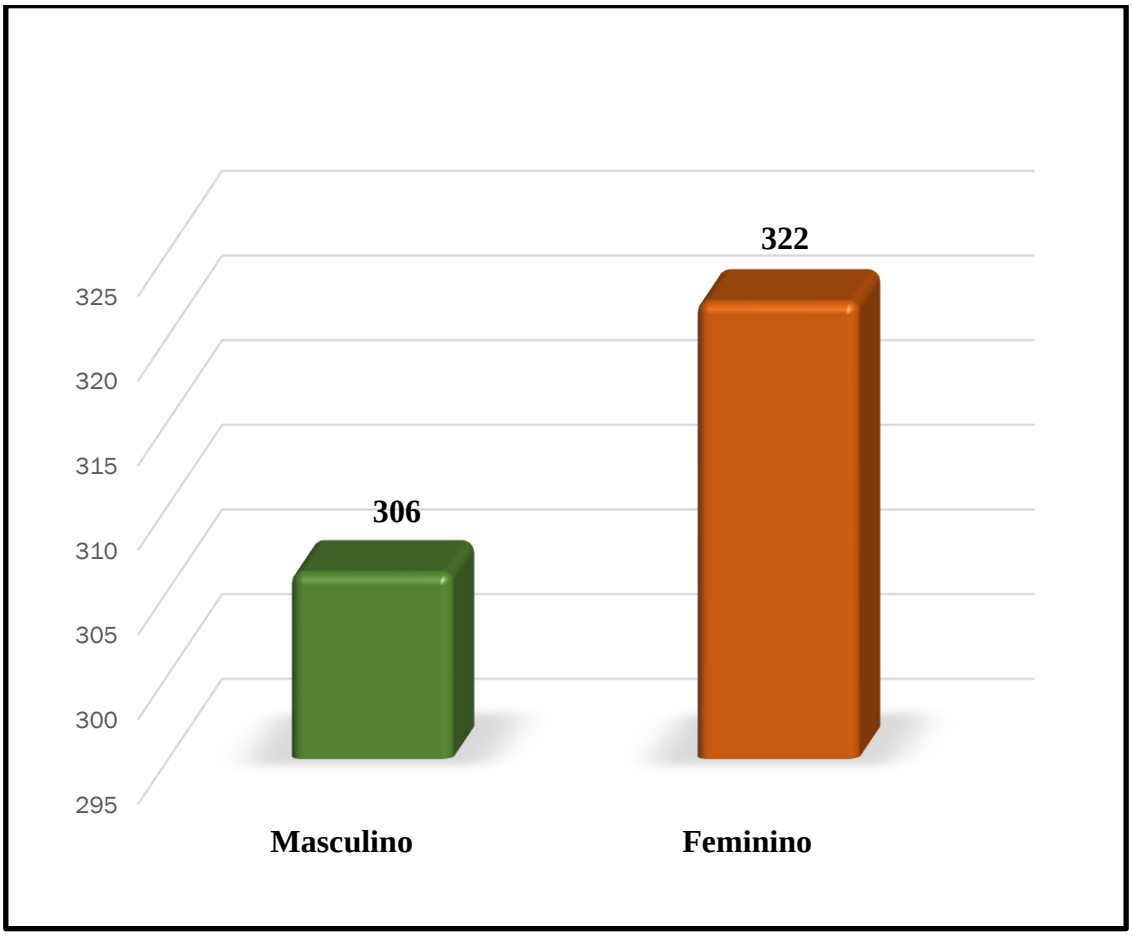


O gráfico apresentado demonstra um panorama do processo de contratação, destacando tanto os aprovados que foram efetivados quanto os que, por diferentes motivos, não chegaram a assumir alguma vaga. Os dados refletem o sucesso da iniciativa, com um número expressivo de contratações e um acompanhamento detalhado das razões que impediram a admissão de alguns candidatos. O grande destaque é o alto índice de contratações, totalizando 628 pessoas efetivadas. 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 196 casos, seguida saiu da RAPS sem contato, que ocorreu 123 vezes.

Além disso, 83 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 82 candidatos que iniciaram em outro trabalho, 16 considerados inaptos no exame admissional e 11 que não encontraram vagas na região desejada. Houve também 9 casos de pessoais que desistiram da contratação na fase de integração, 107 desistiram na fase de exame médico admissional e 49 desistiram na fase de entrega da documentação.

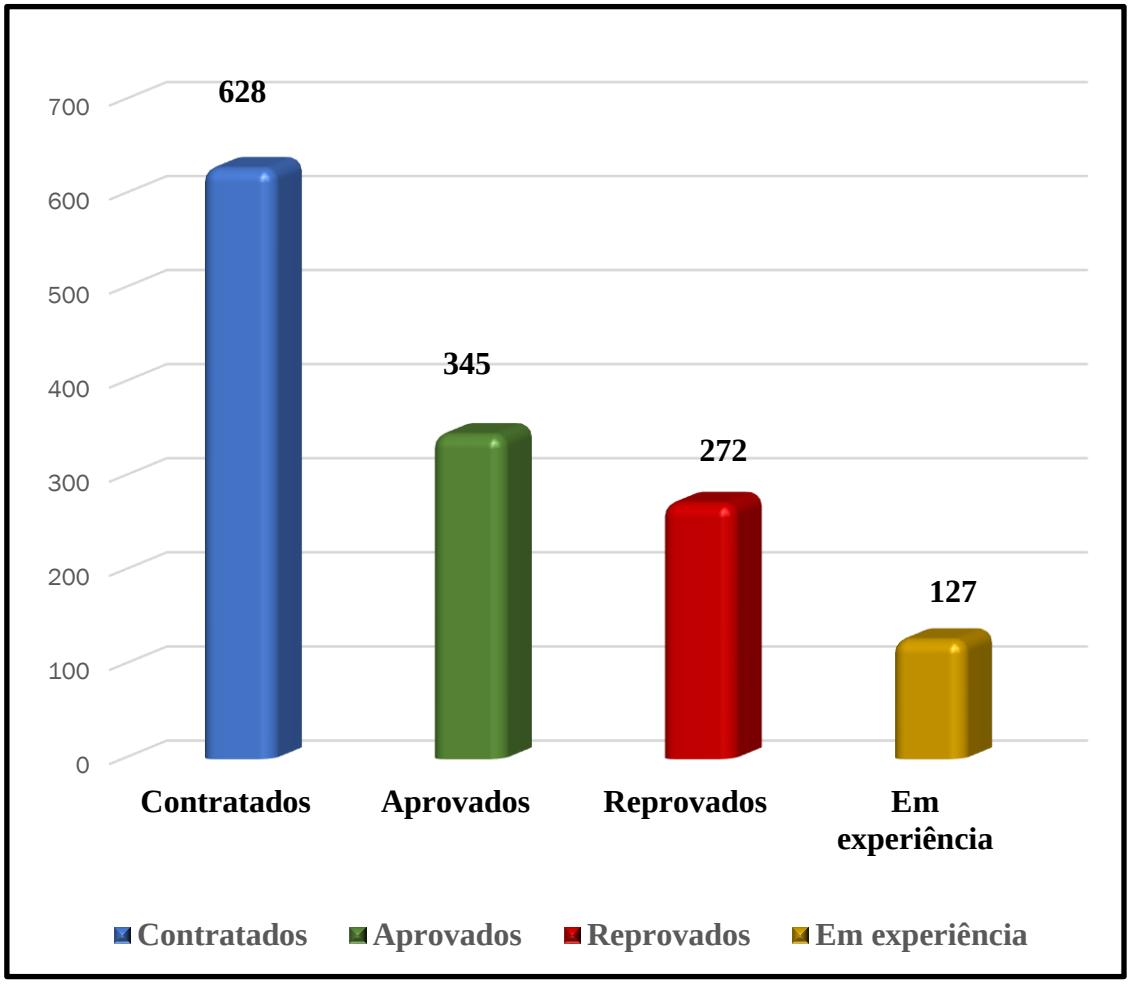
Apesar desses desafios, o resultado geral é extremamente positivo, demonstrando a eficácia da seleção e o impacto significativo na geração de oportunidades. O alto número de contratações reforça o compromisso com um processo estruturado e inclusivo, garantindo que a maioria dos candidatos aprovados tenha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

Gráfico 16 - Contratados X Gênero



No total, 628 participantes do Programa Gerando Futuro foram contratados após a conclusão da formação. Desses, 323 2 são do gênero feminino, representando 51% do total de contratados, enquanto o restante, 306, corresponde ao gênero masculino, representando 49%. 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.

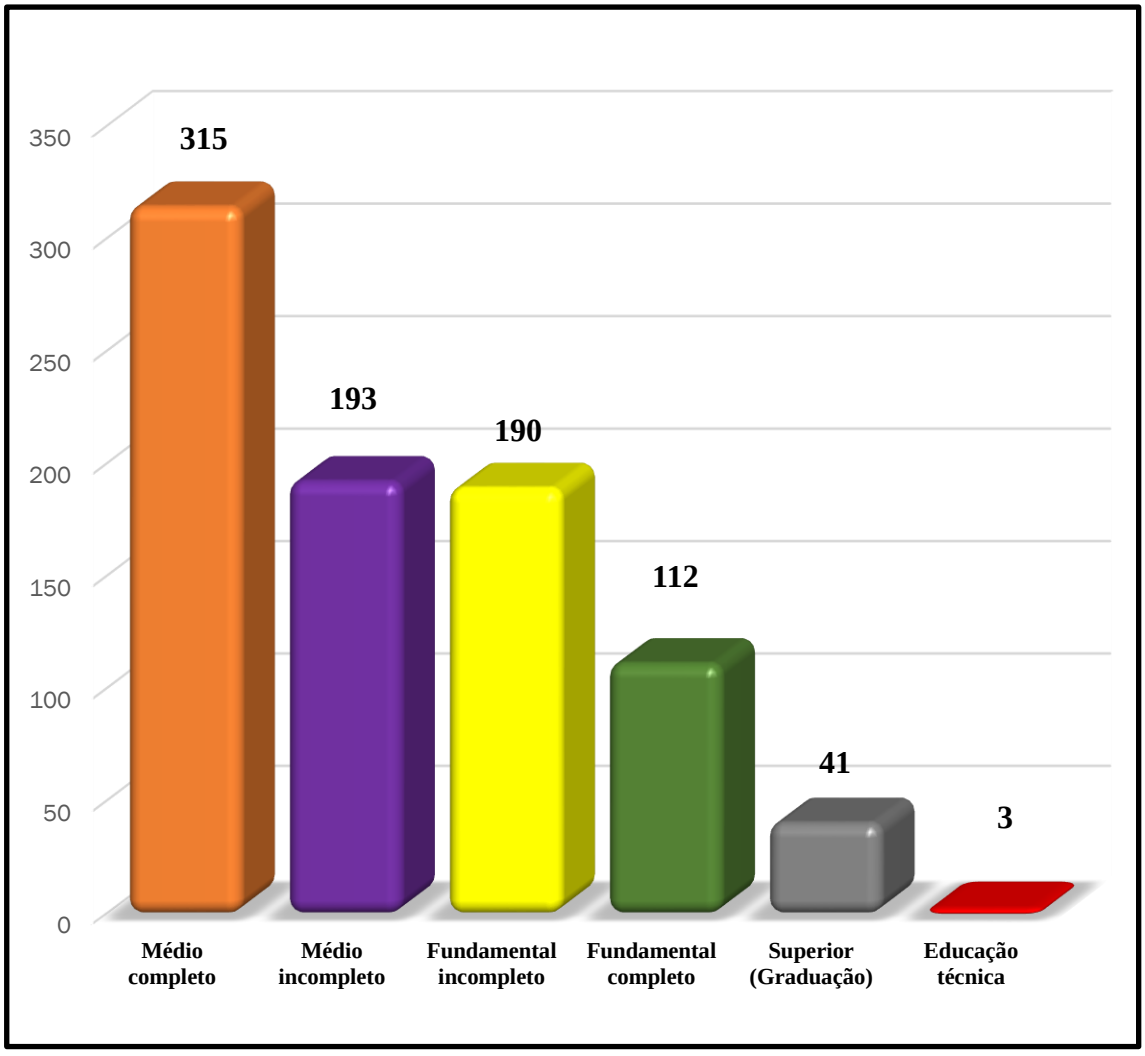
Gráfico 17 - Aprovados e reprovados no período da experiência



O gráfico refere-se ao desempenho de 628 colaboradores avaliados após os 90 dias iniciais de empresa. A amostra considera o período de outubro de 2024 a setembro de 2025, sendo que as admissões posteriores terão a validação da experiência apenas em 2026.

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 de 854 participantes que responderam de forma voluntária. Dessa forma, o número de respostas ainda menor que o número de participantes do programa, mas já fornece indicadores relevantes para a melhoria contínua do programa e o aperfeiçoamento das ações futuras.

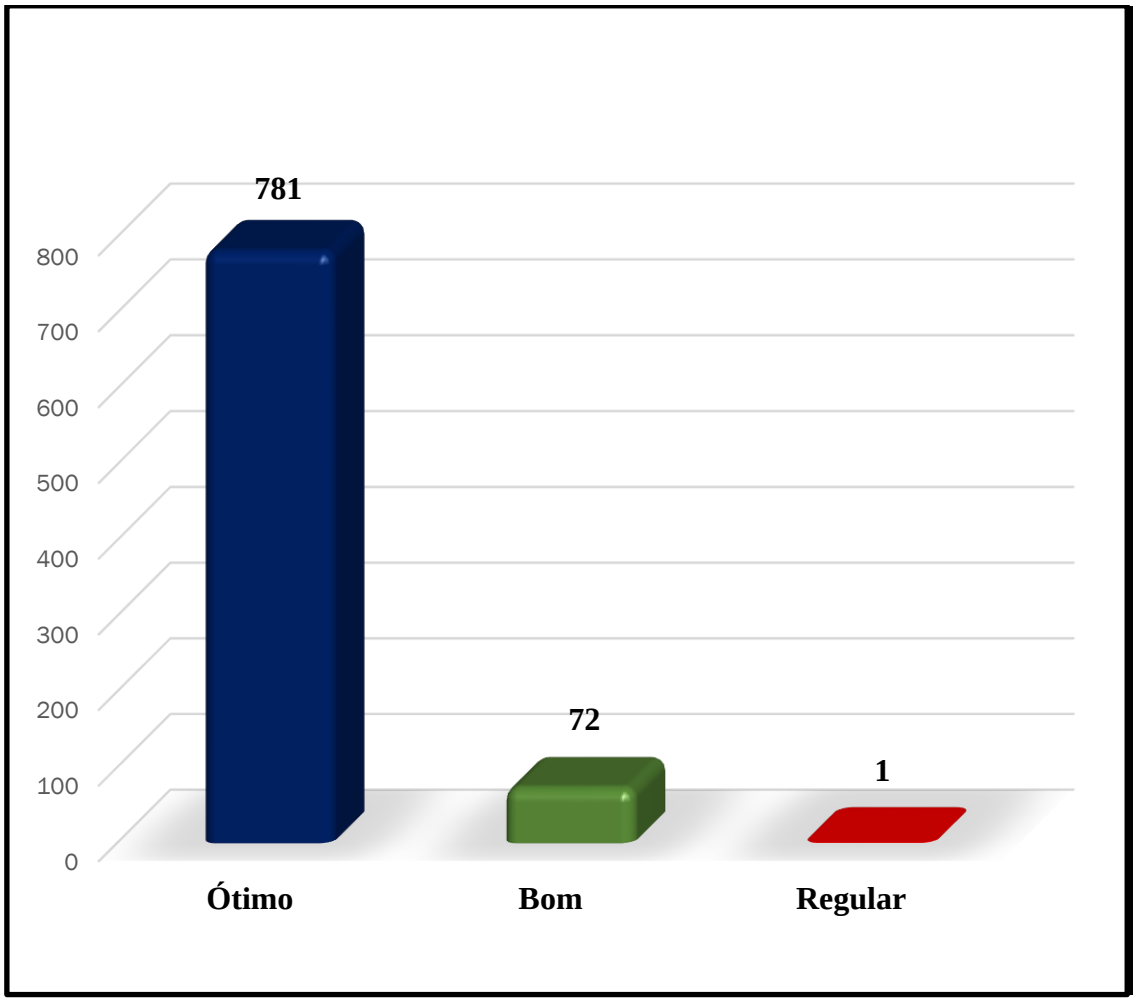
Gráfico 18 - Nível de escolaridade dos alunos



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.

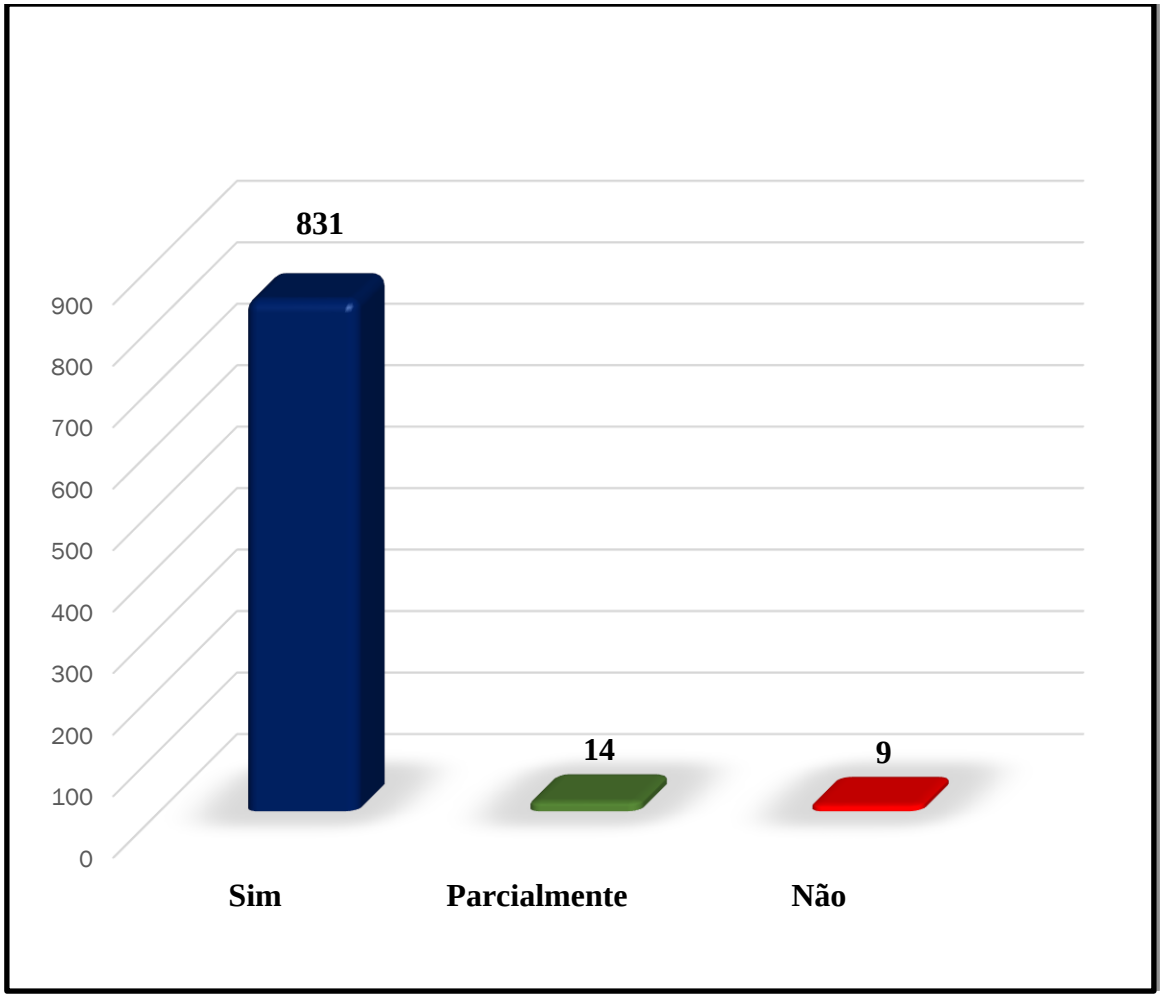
Esses dados são fundamentais para compreender a diversidade do público atendido e adaptar as estratégias pedagógicas para melhor atender às necessidades de cada aluno.

Gráfico 19 - Como você avalia os conteúdos ensinados no curso?



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 um participante 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?



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.

5.4 PARCERIAS QUE TRANSFORMAM: empresas e ONGs criando valor sustentável[12]

Quando falamos de responsabilidade social sustentável, o olhar precisa ir muito além da questão ambiental, ou seja, é preciso reconhecer que a atuação deve ser diversa, inclusiva e que gere impactos duradouros, integrando à prática diária ações, projetos e programas consistentes e que dialoguem com a realidade sociocomunitária para promover oportunidades de mobilidade social.

Dentro do ESG (Ambiental, Social e Governança), temos o pilar Social, que nos conecta com a sociedade e nos permite fortalecer comunidades e cidadãos, criando conexões que proporcionam senso de pertencimento e oportuniza melhoria na qualidade de vida, sobretudo, da população que se encontra em situação de risco e vulnerabilidade social. Esse movimento nos leva a refletir, cada vez mais, sobre o que é responsabilidade social corporativa e como podemos colocá-la em prática por meio de parcerias público-privado e privado-público.

Essa é uma real oportunidade de deixar um legado significativo, capaz de moldar e impactar vidas, pois, como afirma Guattari (2004), a sustentabilidade exigirá uma mudança ao nível da ecologia mental, onde se molda a subjetividade individual. Isso significa que transformar o modo como pensamos, sentimos e nos relacionamos com o outro e com o planeta, sendo essencial essa mudança de paradigma para o processo de construção de um futuro mais equitativo e humano.

Vemos, assim, que a integração entre propósito social e resultado econômico é um dos caminhos reais para alcançar resultados intangíveis em várias dimensões da vida de um cidadão e das empresas. Quando uma organização alinha sua atuação à geração de valor coletivo, promove a inclusão, educação, empregabilidade e responsabilidade socioambiental, além disso, fortalecer vínculos, inspira pertencimento e contribui para a construção de uma cultura sustentável. Essa sinergia entre propósito e performance

[12] Texto elaborado por **Alef Tenorio Avelino dos Santos:** Estagiário de Psicologia, graduando em Psicologia pela Faculdade das Américas com Supervisão Técnica **William Vinicius Pinto**, Coordenador de Responsabilidade Socioambiental, Doutor em Ciências Humanas e Sociais pela UFABC, Mestre em Educação pela UNINOVE, Graduado em Pedagogia e Gestão Escolar pela – UNIABC.

traduz-se em um impacto duradouro, capaz de transformar realidades e gerar sentido para todos os envolvidos.

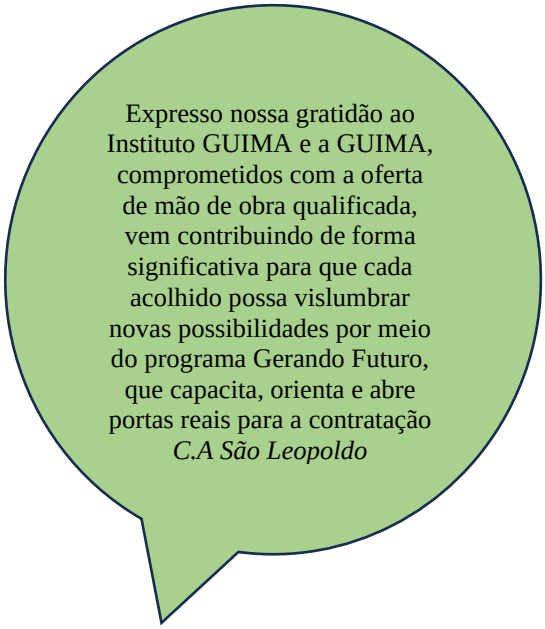
Nesse sentido, ao executar os programas no âmbito social é necessário romper paradigmas e instigar que todos possam reconhecer e valorizar as habilidades e potencialidades que cada pessoa carrega, ou seja, contribuir para que surjam, cada vez mais, modelos de gestão que valoriza as diferenças de uma equipe como gênero, raça, idade e orientação sexual, para todos se sintam valorizados, acolhidos e incluídos.

5.5.1 O Papel das ONGs na Criação de Valor Compartilhado

No Instituto Guima, os projetos e programas tendem como a efetiva e afetiva responsabilidade social corporativa com viés sustentável com foco na criação de valor compartilhado nas áreas: ambiental, saúde mental, social e risco psicossocial.

É sabido que as ONGs (Organizações Não Governamental) possuem experiência direta com demandas sociais e podem guiar empresas a direcionarem seus recursos de forma estratégica, potencializando resultados.

As parcerias entre organizações da sociedade civil e o setor privado representam uma via concreta de inovação social. Segundo Tenório (2006), a responsabilidade social empresarial não deve se limitar à mitigação de impactos, mas sim buscar a transformação estrutural das condições que geram desigualdade. Nesse sentido, iniciativas como o Gerando Futuro evidenciam o potencial da cooperação interinstitucional para promover inclusão produtiva e fortalecer o capital humano, conectando oportunidades de trabalho à construção de um projeto de vida sustentável.



Além disso, a atuação articulada entre empresas e ONGs responde ao chamado da Agenda 2030 da ONU, especialmente ao

Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 8 (ODS 8), que propõe o crescimento econômico inclusivo e o trabalho decente para todos. Como reforça Sachs (2008), o desenvolvimento sustentável é indissociável da justiça social e do acesso equitativo às oportunidades. Assim, ao investir em programas que unem empregabilidade, capacitação e acompanhamento social, o Instituto Guima e seus parceiros materializam um modelo de gestão humanizada que transforma vidas e contribui para um futuro mais justo, resiliente e colaborativo.

A atuação das OSCs (Organizações da Sociedade Civil) tem o seu papel reconhecido no Brasil. Esse reconhecimento se dá por meio de uma lei específica: a Lei nº 13.019/2014, conhecida como Marco Regulatório das OSCs, que estabelece normas para parcerias entre o poder público e entidades do terceiro setor, reforçando princípios de transparência, responsabilidade e finalidade pública. A legislação em questão reforça a importância das ONGs, consolidando a ideia de que elas são parceiras-chave na execução de ações que alinham interesses sociais e corporativos voltados para o desenvolvimento sociocomunitário.

Nessa perspectiva, parte-se da premissa de que, para garantir o sucesso dos negócios no longo prazo, é tão essencial gerar lucro para os acionistas quanto criar valor para a sociedade. (PORTER; KRAMER, 2011, apud CRUZ; ALMEIDA; DANTAS, 2022, p. 5). Esse pensamento gerou ações que possibilitaram alinhar a necessidade empresarial de mão de obra com a necessidade social de trabalho, promovendo a qualificação de profissionais e a sua realocação no mercado, gerando renda, autonomia e, até mesmo, mobilidade social.

Nesse contexto, a parceria traz um sentido mais objetivo e claro para que as ONGs possam desenvolver ações direcionadas, capazes de oferecer novas oportunidades que dialogam com a realidade local, unindo forças com o setor corporativo e abrindo caminhos significativos que podem reescrever histórias e realidades.

A parceria vai além da filantropia: é sobre gerar impacto real e mensurável. Quando interesses empresariais e causas sociais se encontram, surgem soluções inovadoras que beneficiam todos os envolvidos. Com isso, conseguimos realizar projetos como

programas de empregabilidade, capacitação profissional e acompanhamento contínuo, com foco no apoio social para que cada pessoa alcance a autonomia desejada.

Parcerias bem estruturadas constroem pontes e ampliam acessos a oportunidades, fortalecem a imagem de empresas e ONGs e OSCs envolvidas, além de promover o desenvolvimento humano.

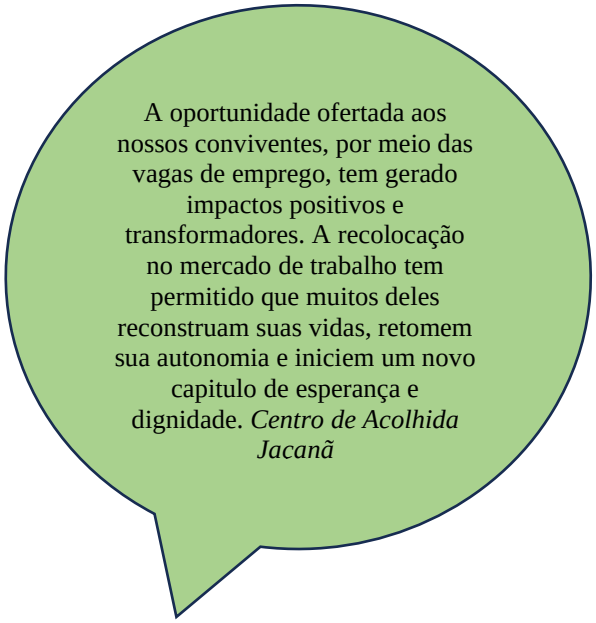
> Os resultados dessa parceria são significativos. Presenciamos saídas qualificadas e autônomas de nossos acolhidos, que hoje conseguem se sustentar com dignidade e conquistar maior autonomia em suas vidas. Esses avanços são inestimáveis e representam o verdadeiro impacto do trabalho. *Centro de Acolhida Barra Funda II*

Essas iniciativas reforçam a importância da corresponsabilidade entre setores público, privado e sociedade civil na promoção do desenvolvimento sustentável. Mais do que atender demandas imediatas, trata-se de construir caminhos que ampliem oportunidades e fortaleçam o protagonismo das pessoas em situação de vulnerabilidade. Ao investir em práticas que unem sensibilidade social, inovação e resultados concretos, consolidamos um modelo de atuação que transforma realidades, inspira novas parcerias e reafirma o compromisso com um futuro mais justo e inclusivo.

O verdadeiro potencial de transformação social nasce quando diferentes setores compreendem que o desenvolvimento humano é uma construção coletiva. Empresas, organizações sociais e o poder público, ao unirem esforços e expertises, ampliam horizontes e criam soluções sustentáveis que não apenas atendem necessidades pontuais, mas promovem mudanças estruturais e duradouras. Essa integração gera impacto positivo que se traduz em novas perspectivas de vida, fortalecimento comunitário e na consolidação de uma cultura de corresponsabilidade, em que cada ator social reconhece o seu papel na promoção do bem comum.

Assim, as parcerias que unem propósito e estratégia se tornam instrumentos de mudança concreta. O investimento em educação, empregabilidade, diversidade e inclusão social revela-se um caminho eficaz para reduzir desigualdades e fomentar uma economia mais humana e solidária. Quando cada ação é guiada por valores éticos e pela escuta ativa

das comunidades, o resultado ultrapassa indicadores numéricos: reflete-se na autonomia das pessoas, no resgate da dignidade e na esperança renovada de um futuro melhor. É nesse ponto que o impacto social deixa de ser um conceito e passa a ser uma realidade transformadora, capaz de redesenhar trajetórias e fortalecer o tecido social de forma genuína e sustentável.



Enfim, o impacto vai além do social, alcança também o âmbito cultural e econômico, fortalecendo famílias e comunidades inteiras.

5.5 Instituições parceiras do Instituto Guima na execução do Gerando Futuro

No presente ano, o Instituto Guima reforçou seu compromisso com o desenvolvimento sociocomunitário. Para isso, realizou uma busca ativa para o estabelecimento de novas parcerias, assim, concretizou o ano com mais 55 novas OSCs e deu continuidade com 30 OSCs, ampliando o número de Organizações da Sociedade Civil (OSCs) envolvidas na execução do programa Gerando Futuro. Essa expansão territorial, além de alcançar um maior número de pessoas, fortalece o desenvolvimento institucional e estimula a formação de uma rede de proteção socioassistencial comprometida com uma Responsabilidade Social Corporativa efetiva e afetiva.

A seguir, apresentamos a lista das instituições que participaram ativamente, contribuindo para a capacitação e inserção profissional de pessoas em situação de vulnerabilidade social.

Tabela 6 - Novas parcerias

REGIÃO	NOVAS PARCERIAS
CENTRO – SP	AEB ASSOCIAÇÃO EVANGÉLICA BENEFICENTE
	BOM JESUS DOS PASSOS
	CA IPIRANGA
	CAE - MULHERES BRIGADEIRO
	CENTRO GASPAR GARCIA DE DIREITOS HUMANOS
	COORDENAÇÃO REGIONAL DAS OBRAS DE PROMOÇÃO HUMANA
	CTA BRAS
	GRUPO ESPAÇO NEGRO (GEN)
	HOTEL REINALES
	HOTEL VICTORY
	NC INFOREDES BELA VISTA
	PROJETO CASA NA LUZ
	RECIFRAN
	SASF NOSSA SENHORA DAS GRAÇAS
	VISÃO MUNDIAL
ZONA SUL – SP	ASSOCIAÇÃO MONTE AZUL
	BOM JESUS DOS PASSOS
	CA CAMPO LIMPO
	CANTINHO DA LU
	CHAPELARIA STO AMARO
	CTA 7 SANTO AMARO
	NC STO AMARO
	ONG MADRINHAS DA VIDA
	SASF CAMPO LIMPO
	SASF JARDIM ÂNGELA
	SASF JD. ÂNGELA IV
	UNIÃO POPULAR DE MULHERES DE CAMPO LIMPO E ADJACÊNCIAS
	VILA REENCONTRO SANTO AMARO
ZONA NORTE – SP	CA CANINDÉ
	CAROLINE AZEVEDO AÇÕES SOCIAIS
	CASA DE APOIO MARIA MARIA
	COR CENTRO DE ORIENTAÇÃO À FAMÍLIA
	IGREJA SALETE
	LAR ROSANA
	PAC PITITUBA
	POT NORTE
ZONA OESTE – SP	ASSOCIAÇÃO PAULISTA DE AMPARO A MULHER - APAM
	CONGREGAÇÃO DE SANTA CRUZ
	CTA 5 BUTANTA
	INSTITUTO CATIVANDO PARA TRANSFORMAR
	NÚCLEO ASSISTENCIAL ANITA BRIZA
	SASF PARAISÓPOLIS
	SCP PIRITUBA
ZONA LESTE – SP	ASSOCIAÇÃO METODISTA DE AÇÃO SOCIAL
	CA ARICANDUVA
	CAE EBENEZER
	INSTITUTO RENOVAR
	POT LESTE

ABC	ASSOC. MORADORES ASSUNÇÃO
	ASSOC. MORADORES PARQUE CAFEZAIS
	ASSOC. MORADORES CALUX
	ASSOC. MORADORES PARQUE DRE
	ASSOCIAÇÃO DE MORADORES PARQUE DAS GARÇAS
	ASSOC. MORADORES VILA ESPERANÇA
	FICAR DE BEM

Tabela 7 - Prévias parcerias existentes

REGIÃO	PARCERIAS EXISTENTES
CENTRO – SP	CA BARRA FUNDA
	CA BARRA FUNDA 2
	CA REFÚGIO LL
	CA REPÚBLICA
	CA SANTA CECILIA
	CAEF BOM JESUS
	CTA LIBERDADE
	MMCR
	POT - FPA
	POT CENTRO
	RECOMEÇAR
	VILA REENCONTRO ANHANGABAÚ
ZONA SUL – SP	CA BRUNO COVAS
	CAE MULHERES CAMPO LIMPO
	POT - FPA
	VILA REENCONTRO JABAQUARA
ZONA NORTE – SP	CA ACOLHEO NÚCLEO DE CONVIVÊNCIA PARA PESSOAS EM SITUAÇÃO DE RUA SANTO AMARO
	CA JAÇANA
	CAEM MACEDÔNIA
	POT - FPA
	VILA REENCONTRO PARI
ZONA OESTE – SP	CTA 8 LAPA
ZONA LESTE – SP	CA MOOCA - CRDC
	CA REFÚGIO I
	CA SÃO LEOPOLDO
	CA SÃO MIGUEL PAULISTA
	NÚCLEO SÃO MARTINHO DE LIMA
	SASF CANGAÍBA
	VILA REENCONTRO SAPOPEMBA
	CA MOOCA - CRDC

GERANDO FUTURO teen

6. GERANDO FUTURO TEEN: a importância da socioaprendizagem[13]

A socio aprendizagem tem se consolidado como uma estratégia fundamental para o desenvolvimento integral de adolescentes e jovens, especialmente em um cenário contemporâneo marcado por rápidas inovações tecnológicas, novos modelos de trabalho e desafios sociais cada vez mais complexos. Ao articular educação, cidadania e oportunidade, programas voltados à juventude tornam-se essenciais para garantir acesso a condições dignas de desenvolvimento pessoal, social e profissional.

O Gerando Futuro Teen é um programa socioeducacional desenvolvido pelo Instituto Guima ConSeCo em parceria com o SENAC e a Rede Cidadã, com foco na qualificação profissional de adolescentes e jovens entre 15 e 25 anos. A iniciativa reafirma o compromisso institucional com a promoção da educação, da inclusão produtiva e da construção de caminhos mais equitativos para o acesso ao mundo do trabalho.

Nesse contexto, a responsabilidade social corporativa assume um papel estratégico ao reconhecer que investir no desenvolvimento de adolescentes e jovens não é apenas uma ação social, mas também uma contribuição direta para a construção de uma sociedade mais equitativa e para o fortalecimento das OSCs. Nessa toada, empresas que apoiam iniciativas formativas, como o Gerando Futuro Teen do Instituto Guima,

[13] Texto elaborador por **Maria Helena Stenico:** Analista de Responsabilidade Social no Instituto Guima, graduada em Psicologia – Bacharel e Licenciatura pela Universidade Presbiteriana Mackenzie. Bolsista PIBIC Mackenzie Iniciação Cientifica no âmbito social e psicológico com Supervisão Técnica: **William Vinicius Pinto**: Coordenador de Responsabilidade Socioambiental no Instituto Guima, Doutor em Ciências Humanas e Sociais pela Universidade Federal do ABC – UFABC, Mestre em Educação, Graduado em Pedagogia e Gestão Escolar pela Universidade do Grande ABC – UNIABC.

demonstram compromisso com o futuro, reduzindo desigualdades e ampliando o acesso a experiências qualificadas de aprendizado e trabalho.

Outro ponto importante é que a educação em espaços não escolares, amplia o repertório formativo ao conectá-los com práticas reais, vivências profissionais, dinâmicas colaborativas e habilidades socioemocionais. Esses ambientes socioeducativos, como viabilizado pelo Instituto Guima, Guima ConSeCo em parceria com o Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial - (SENAC), tornam-se potentes territórios de aprendizagem, complementando a formação formal e contribuindo para o desenvolvimento de competências essenciais, além de oferecer orientação, qualificação técnica, acompanhamento e oportunidades concretas de inserção profissional.

Iniciativas como o Gerando Futuro Teen demonstram, na prática, que quando a juventude é valorizada, toda a sociedade se beneficia. Ao unir formação técnica, desenvolvimento socioemocional, suporte social e parceria com instituições de ensino renomadas, o Programa amplia horizontes, estimula o protagonismo juvenil e constrói pontes que antes eram inimagináveis e hoje fazem o elo entre potencial e oportunidade.

Em 2025, o programa manteve sua relevância como um dos eixos que fundamentam a política interna de responsabilidade social corporativa, contribuindo para reduzir desigualdades e fortalecer oportunidades educativas. Neste ano, foi realizada uma turma única, composta por 20 alunas que participaram do curso de Assistente Administrativo, uma formação reconhecida por sua capacidade de inserir jovens no setor administrativo com maior segurança e preparo.

A parceria com o SENAC Aclimação garantiu qualidade técnica e metodológica ao curso, alinhando o conteúdo às demandas reais do mercado de trabalho. Somado a isso, a equipe do Instituto Guima complementou a formação com encontros socioemocionais que ampliaram as habilidades comportamentais das participantes, fortalecendo competências essenciais para o ambiente corporativo.

O programa incorpora uma abordagem humanista e integradora, valorizando tanto o desenvolvimento técnico quanto as capacidades relacionais e socioemocionais dos

participantes. Essa metodologia reforça a compreensão de que a empregabilidade é construída pela combinação de conhecimento, postura profissional, comunicação e capacidade de resolução de problemas.

Ao longo de sua execução, o Gerando Futuro Teen demonstrou que ações estruturadas de formação profissional são potentes ferramentas de transformação social. A oferta gratuita do curso, aliada a suporte logístico como kits lanche e recarga no bilhete de transporte, reduziu barreiras de acesso e possibilitou que todas as alunas participassem plenamente do processo formativo. Essa estrutura de apoio evidencia o compromisso do Instituto Guima com o cuidado integral dos participantes, reconhecendo que condições de bem-estar são fundamentais para o aprendizado e para o desenvolvimento pleno dos adolescentes e jovens.

No campo da responsabilidade social corporativa, o programa se alinha diretamente aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, especialmente ao ODS 4 - Educação de Qualidade, ODS 8 - Trabalho Decente e Crescimento Econômico e ODS 10 - Redução das Desigualdades, levando em consideração que fortalece as competências profissionais e ampliar o acesso ao mercado de trabalho, a iniciativa materializa a Agenda 2030 por meio de ações concretas.

Além de seu alinhamento aos ODS, o Gerando Futuro Teen dialoga com os princípios ESG, destacando-se no pilar Social ao investir em qualificação profissional e inclusão. Nesse contexto, em 2025, o programa passou por um importante processo de reorganização estratégica, com foco na melhoria dos fluxos, na ampliação das parcerias e na preparação de novas formações para o primeiro semestre de 2026. Esse movimento destacou a necessidade de adaptar o programa às transformações do mundo do trabalho e às demandas dos jovens participantes.

A reorganização também buscou qualificar os processos internos, tornando o programa ainda mais eficiente e capaz de acompanhar cada cursista de forma mais próxima. Essa revisão garantirá que as próximas edições ampliem o impacto positivo já reconhecido ao longo dos anos.

É importante destacar que o Gerando Futuro Teen já apresenta resultados concretos e expressivos. Atualmente, a Guima ConSeCo conta com seis jovens aprendizes oriundos do programa, o que evidencia a efetividade da formação na criação de oportunidades reais de trabalho.

Além desses resultados, duas jovens que iniciaram como aprendizes foram efetivadas pela empresa, demonstrando que a iniciativa não apenas abre portas, mas também contribui para o desenvolvimento de carreiras dentro da organização. Esses dados revelam a potência do programa na construção de trajetórias profissionais sólidas.

Nesse sentido, o Gerando Futuro Teen segue consolidado como um programa de alta relevância social, capaz de transformar realidades, ampliar perspectivas e fortalecer o compromisso do Instituto Guima com a formação cidadã e profissional de adolescentes e jovens. Seu impacto ultrapassa as fronteiras pedagógicas e institucionais, tornando-se um verdadeiro instrumento de transformação e promoção da equidade.

6.1 Forma de Ingresso no Programa

A definição do curso ofertado é realizada em articulação com o SENAC, considerando a grade disponível e a pertinência para o desenvolvimento das habilidades dos jovens. Após a escolha do curso e a confirmação das datas, o setor de Marketing do Instituto Guima produz os materiais de divulgação, tanto digitais quanto impressos, que são distribuídos nas redes sociais e nos postos de trabalho da Guima ConSeCo. Os interessados iniciam o processo preenchendo um formulário de pré-inscrição. Em seguida, as inscrições são efetuadas diretamente na plataforma online do SENAC. Para apoiar os candidatos e seus responsáveis durante essa etapa, é disponibilizado um manual orientador, garantindo que o preenchimento das informações seja realizado corretamente. Vale destacar que o programa é direcionado exclusivamente aos familiares de colaboradores da Guima ConSeCo.

6.2 Metodologia Aplicada

A proposta pedagógica do Gerando Futuro Teen fundamenta-se em uma abordagem humanista, que integra o desenvolvimento técnico à formação

comportamental. O curso é construído com práticas de ensino inovadoras e participativas, buscando tornar o processo de aprendizagem mais significativo e conectado às demandas do setor administrativo. Entre os pilares da metodologia estão:

→ **Integração entre teoria e prática:** as aulas combinam momentos expositivos com metodologias ativas, possibilitando que os jovens compreendam os conteúdos e desenvolvam a capacidade de aplicá-los em contextos reais.

→ **Desenvolvimento socioemocional e profissional:** por meio da parceria com a Rede Cidadã, são realizados quatro encontros dedicados ao fortalecimento de competências como inteligência emocional, trabalho em equipe, ética e comunicação.

→ **Apoio social ao aprendizado:** diariamente, os cursistas recebem um kit lanche, o que favorece o bem-estar durante o período de estudos. Além disso, o Instituto oferece auxílio para deslocamento, por meio de recarga no bilhete de transporte, reduzindo obstáculos e garantindo o acesso das jovens à formação.

6.3 Indicadores de Impacto diretos do Programa Gerando Futuro Teen

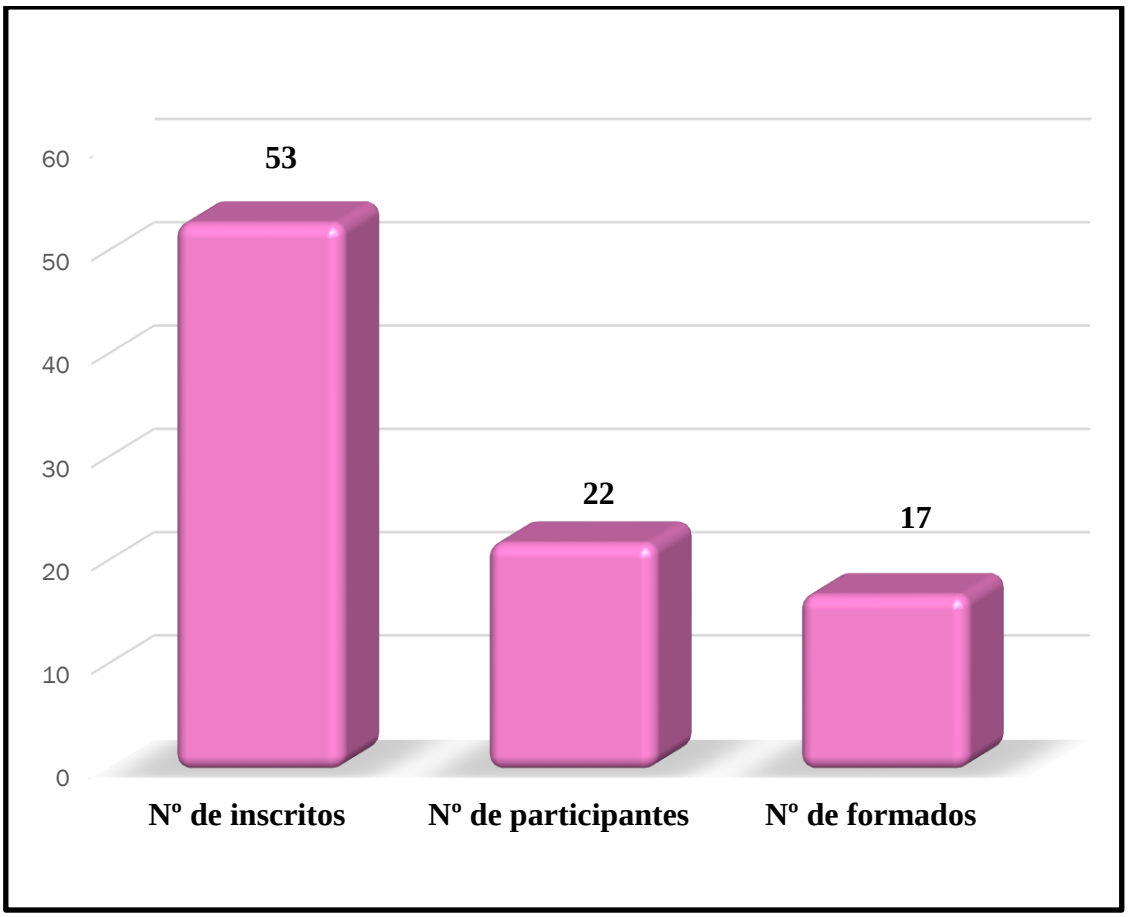
Para monitorar, avaliar analisados os impactos do referido programa, foram criados diferentes indicadores, tendo em vista rastrear as ações e abordagens realizadas, bem como demonstrar os desafios e a efetividade alcançada.

Abaixo uma tabela descrita com os indicadores e os gráficos com os dados quantitativos.

Tabela 8 - Indicadores de monitoramento Gerando Futuro Teen

INDICADORES DE MONITORAMENTO
Número de inscritos
Número de participantes
Número de concluintes do curso

Gráfico 21 – Inscritos, participantes e formados no Gerando Teen



A redução entre o número de inscritos e participantes sinaliza desafios comuns a programas de formação, como disponibilidade, adaptação à rotina ou desistências iniciais. Ainda assim, o elevado número de formados em relação aos participantes demonstra a efetividade das ações desenvolvidas, bem como o engajamento e a permanência dos jovens que iniciaram o percurso formativo. Esses resultados reforçam a relevância do Programa Gerando Futuro Teen como instrumento de desenvolvimento pessoal, social e de preparação para o futuro, contribuindo positivamente para a formação cidadã e profissional dos adolescentes atendidos.

GESTÃO SOCIOAMBIENTAL

7. A RELAÇÃO AMBIENTAL COM A SGI[14]

Para além do ESG, a Gestão Ambiental se relaciona ao Sistema de Gestão Integrada (SGI) da Guima ConSeCo como um pilar essencial para garantir conformidade, fortalecer o compliance e promover um ambiente corporativo mais sustentável. Nesse sentido, o Instituto Guima faz parte da Comissão De Biossegurança, formada para garantir um ambiente de trabalho mais seguro e saudável para todos tem como missão desenvolver e implementar um conjunto de ações estratégicas para minimizar a incidência e a gravidade de infecções no ambiente de trabalho, garantindo a qualidade e segurança dos serviços prestados aos nossos clientes, sendo uma atuação contínua e baseada nas melhores práticas de biossegurança, visando sempre a proteção da saúde e o cumprimento das normas vigentes.

Há de salientar que a área de ambiental do Instituto Guima, contribui para decisões estratégicas, revisões de processos e alinhamento com as certificações vigentes, reforçando o compromisso da Guima ConSeCo com a responsabilidade socioambiental.

Mais do que atender à legislação, o processo de gestão ambiental realizado nos diferentes projetos e programas do Instituto Guima, busca incorporar práticas sustentáveis à rotina dos colaboradores, inserindo o tema ambiental nos fluxos internos com foco na melhoria, por isso, destaca a importância do engajamento para compreensão da pauta, sendo assim, as campanhas tendem a contribuir para o fortalecimento da cultura ambiental dentro da organização.

Essa aproximação fortalece a visão de sustentabilidade dentro do SGI e contribui para metas alinhadas à ODS 11 – Cidades e Comunidades Sustentáveis e à ODS 12 – Consumo e Produção Responsáveis.

[14] **Leticia Costa Giese Alves:** Assistente de Gestão Ambiental, graduada em Gestão Ambiental pela UNIP, pós-graduada em Gestão Estratégica em ESG pela Anhembi Morumbi com Supervisão Técnica: **William Vinicius Pinto**: Coordenador de Responsabilidade Socioambiental no Instituto Guima, Doutor em Ciências Humanas e Sociais pela Universidade Federal do ABC – UFABC, Mestre em Educação, Graduado em Pedagogia e Gestão Escolar pela Universidade do Grande ABC – UNIABC.

7.1 Política Socioambiental

Em 2025, a Política Socioambiental da Guima ConSeCo passou por sua primeira revisão desde a implementação, completando um ano de vigência, essa atualização foi fundamental para aprimorar diretrizes e fortalecer o alinhamento com a realidade atual da empresa, acompanhando as novas práticas, processos e ações socioambientais desenvolvidas ao longo do período.

Trata-se de um instrumento essencial tanto para a Guima ConSeCo quanto para o Instituto Guima, pois integra a visão corporativa ao compromisso socioambiental que orienta nossas iniciativas. A Política serve como referência em auditorias, processos de homologação de fornecedores, práticas do SGI e na consolidação de boas práticas internas que fortalecem a cultura de responsabilidade socioambiental.

A existência e a constante evolução dessa Política reforçam o compromisso socioambiental como diretriz estratégica, conectando a gestão empresarial ao cuidado ambiental e ao impacto social positivo.

7.2 Atualização do Plano de Gerenciamento de Resíduos Sólidos

Foi realizada a revisão anual do Plano de Gerenciamento de Resíduos Sólidos (PGRS), produzidos e destinados pela Sede da Guima ConSeCo, garantindo a atualização das parcerias responsáveis pela destinação ambientalmente adequada dos resíduos. Essa revisão fortalece a transparência e assegura que todos os processos estejam em conformidade com as práticas de gestão sustentável.

7.3 Indicadores de Impacto diretos da área Socioambiental

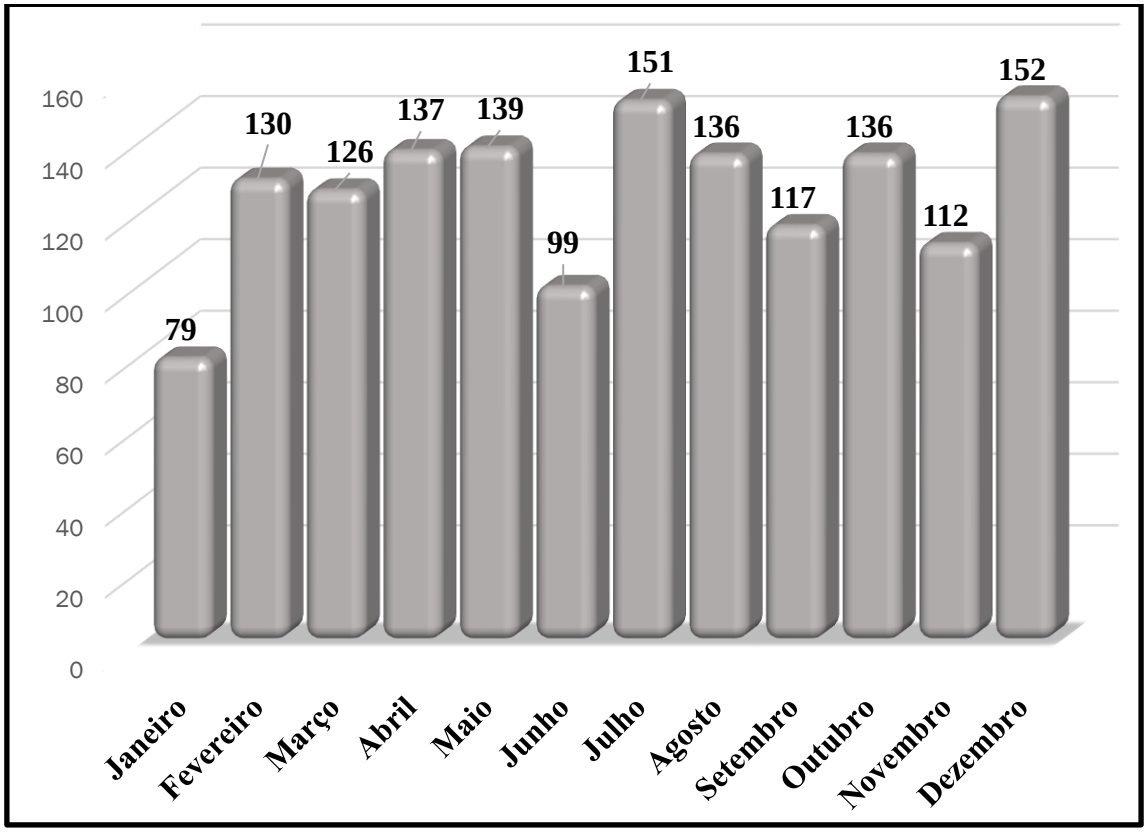
1. Para monitorar, avaliar analisados os impactos do referido programa, foram criados diferentes indicadores, tendo em vista rastrear as ações e abordagens realizadas, bem como demonstrar os desafios e a efetividade alcançada.

2. Abaixo uma tabela descrita com os indicadores e os gráficos com os dados quantitativos da sede da Guima ConSeCo.

Tabela 9 - Indicadores de monitoramento Socioambiental

INDICADORES DE MONITORAMENTO
Consumo água / local / mês - m3
Consumo luz / local / mês – KWH
Papel Sulfite consumo mensal
Consumo Papel Sulfite em média/área
Coleta Seletiva - Quantidade de sacos / mês
Descarte/mês – Uniformes e EPIs
Lavagem/mês – Uniformes e EPIs

Gráfico 22 - Consumo mensal de pacotes – Papel Sulfite

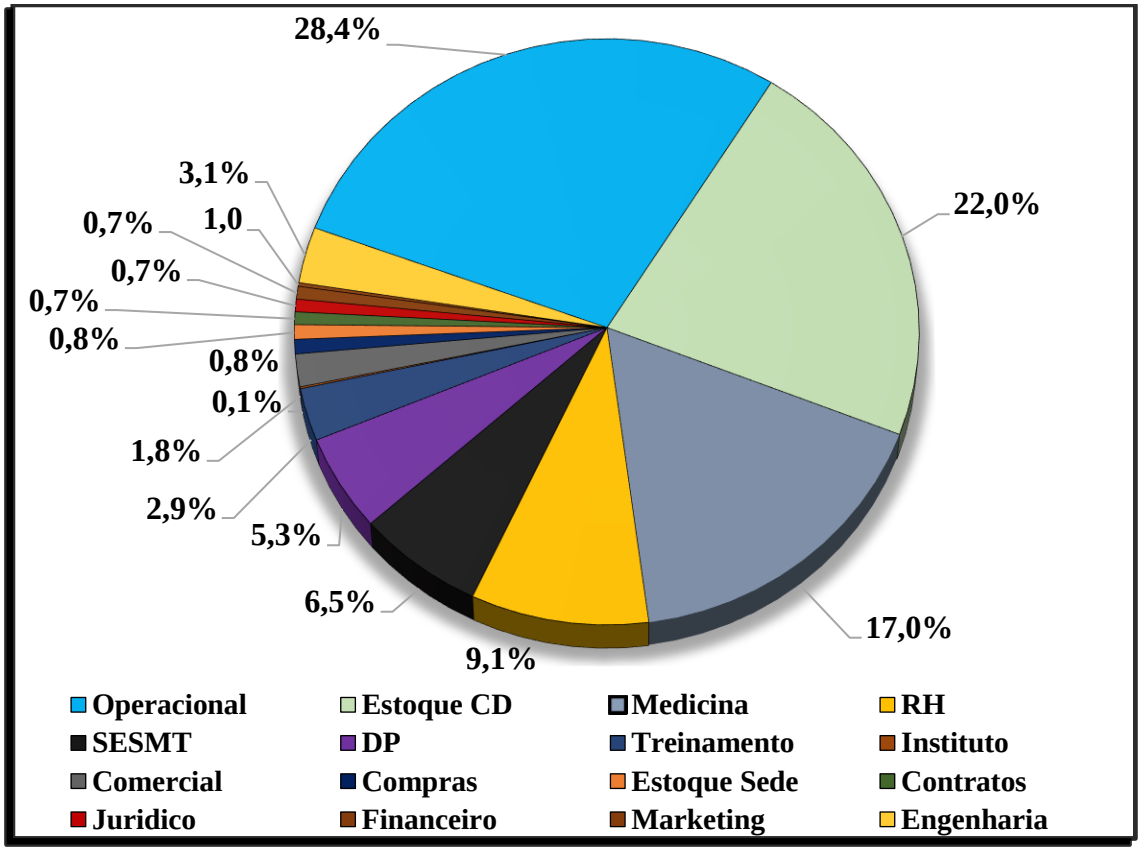


Assim como nos anos anteriores, o monitoramento do consumo de papel sulfite da Sede foi realizado por meio das informações disponibilizadas no sistema VerPro, que consolida as solicitações mensais efetuadas pelos setores. Para o gráfico apresentado a seguir, foram considerados exclusivamente as emissões realizadas pela Sede, possibilitando uma análise mais precisa do consumo interno ao longo do ano.

Em 2025, o consumo total registrado foi de 1.500 pacotes, equivalentes a 750.000 folhas. A meta estabelecida para o período previu uma redução de 15% em relação ao consumo total de 2024, em alinhamento à estratégia de diminuição gradual do uso de papel na Sede. Essa meta levou em consideração a implementação de iniciativas como a admissão digital no RH, voltada à redução da necessidade de impressões físicas.

Ao analisar o consumo médio e mensal por colaborador, observa-se que, em 2024, o consumo foi de 4,05 pacotes (2.025,7 folhas) por colaborador. Em 2025, esse valor passou para 4,43 pacotes (2.215 folhas) por colaborador, indicando um aumento no consumo, em vez da redução inicialmente prevista. Esse resultado está diretamente relacionado ao atendimento de uma demanda específica do Centro de Distribuição (CD), que passou a receber folhas sulfite para a confecção de materiais internos, como as novas etiquetas de diluição, totalizando 330 pacotes ao longo do ano. Desconsiderando esse volume direcionado ao CD, o consumo da Sede teria apresentado uma redução de aproximadamente 14,54%, valor muito próximo da meta definida para 2025.

Gráfico 23 - Consumo Papel Sulfite mensal pacotes / área

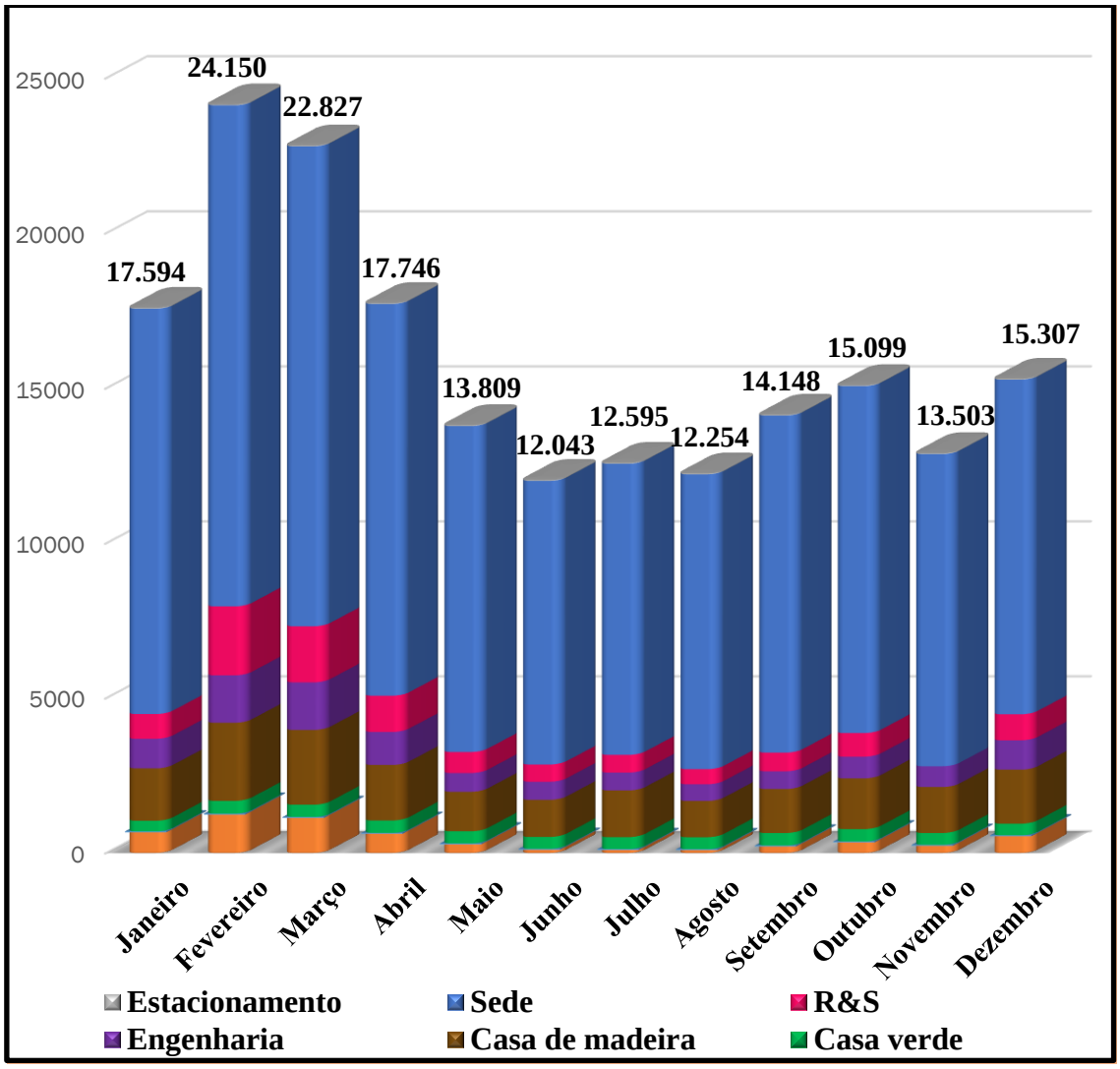


Indicadores	Jan	Fev	Mar	Abr	Mai	Jun	Jul	Ago	Set	Out	Nov	Dez	TOTAL
Operacional	40	20	15	50	40	21	50	40	30	60	30		396
Engenharia	-	10	6	10	-	1	10	-	-	10	-		47
Contratos	-	5	-	-	-	-	5	-	-	-	-		10
R&S	10	13	15	14	15	10	20	20	-	10	-	10	137
Compras	3	-	1	-	5	-	3	-	-	-	-		12
Medicina	20	31	20	18	10	30	26	22	20	30	10	18	255
Comercial	3	-	-	10	-	1	-	2	3	-	8		27
Marketing	-	-	-	-	-	-	-	-	2	1	-		3
Depto Pessoal	-	20	-	-	20	-	-	-	10	10	-	20	80
Jurídico	-	-	-	-	-	-	-	10	-	-	-		10
SESMT	3	5	20	8	4	6	9	8	7	9	8	10	97
Estoque Sede	-	4	-	7	-	-	-	-	1	-	-		12
Estoque CD	-	20	40	20	30	30	20	30	40	-	50	20	330
Treinamento	-	-	7	-	14	-	7	4	3	4	-	4	43
Financeiro		1	2	-	-	-	-	-	-	2	5		10
Instituto	-	2	-	-	1		1		1	-	-		4
TOTAL	1500												

Diante desse cenário, o foco para os próximos anos deve estar no aprimoramento dos processos internos e no fortalecimento de ações de economia de papel, buscando consolidar práticas que reduzam o consumo sem comprometer as necessidades operacionais.

A seguir, apresentamos o gráfico com a demonstração dos dados de consumo de energia elétrica (kWh) ao longo de 2025, separados por locais da Sede. O acompanhamento mensal foi realizado com base nas faturas de energia recebidas, permitindo a identificação de variações de consumo em cada unidade.

Gráfico 24 - Consumo de luz / local / mês – kWh



Indicadores	Jan	Fev	Mar	Abr	Mai	Jun	Jul	Ago	Set	Out	Nov	Dez
Argemiro 3	666	1238	1130	618	277	101	93	89	209	341	232	540
Estacionamento	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Casa de Madeira	1690	2522	2412	1793	1276	1198	1508	1170	1420	1637	1485	1744
Sede	13080	16160	15480	12640	10520	9160	9400	9520	10880	11200	10080	10800
Casa Verde	344	412	396	399	391	384	386	388	403	398	382	374
R&S	799	2226	1811	1171	679	555	571	488	602	763	0	841
Argemiro 46	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Engenharia	955	1532	1538	1065	606	585	577	539	574	700	669	948
Argemiro 3	666	1238	1130	618	277	101	93	89	209	341	232	540

Em 2025, a metodologia para definição da meta seguiu o mesmo princípio aplicado ao consumo de água: manter a estabilidade do consumo por pessoa da Sede e aprimorar a forma de obtenção dos dados. Por meio da parceria com a área de Inovação, foi possível utilizar o monitoramento mensal atualizado do número de pessoas presentes na Sede da Guima, adotando como meta anual o consumo de 741,01 kWh por colaborador, com base no desempenho real de 2024.

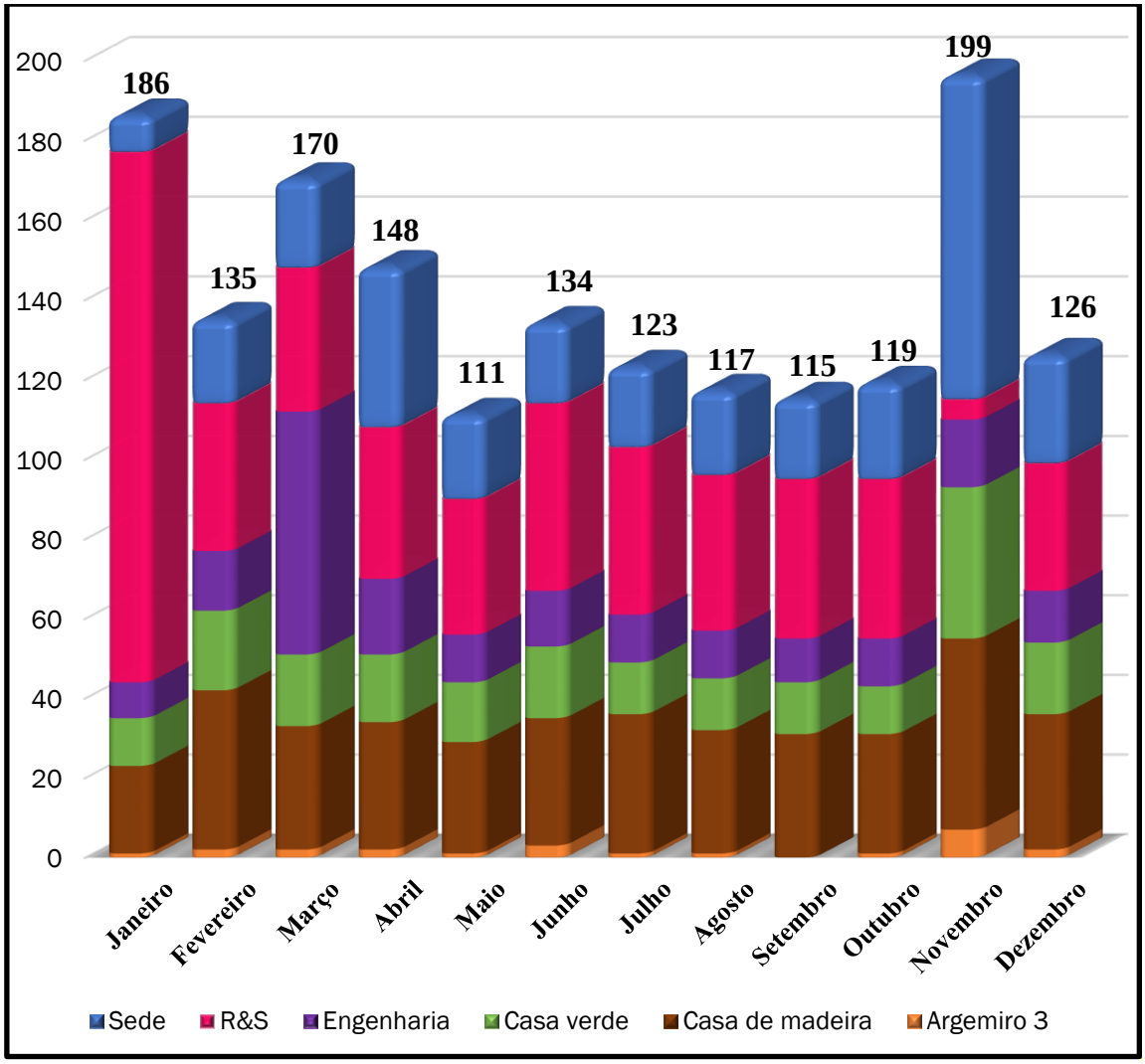
Durante o ano, observou-se um aumento no consumo total de energia nos meses de fevereiro e março. Embora não tenham sido identificadas inconsistências nas faturas ou ocorrências operacionais específicas, o aumento foi registrado de forma generalizada em todos os setores. Uma possível justificativa está relacionada ao uso mais intenso de ar condicionado, considerando que, segundo o Instituto Nacional de Meteorologia (INMET), fevereiro de 2025 apresentou uma onda de calor com 23 dias consecutivos com temperaturas iguais ou superiores a 30°C, cenário que se estendeu, ainda que de forma menos intensa, ao mês de março.

Quanto às medidas adotadas, seguiu-se com:

- A operação automática de desligamento dos computadores após o expediente; a manutenção e uso contínuo dos adesivos de conscientização sobre economia de energia e o acompanhamento mensal de possíveis desvios nos valores apresentados nas faturas.

Considerando a média mensal de 338 colaboradores ao longo do ano, e a apuração do consumo a partir dos totais anuais distribuídos pelos 12 meses, o consumo médio foi de 565,3 kWh por colaborador, representando uma redução de aproximadamente 23,7% em relação à meta estabelecida.

Gráfico 25 - Consumo de água / local / mês – m3



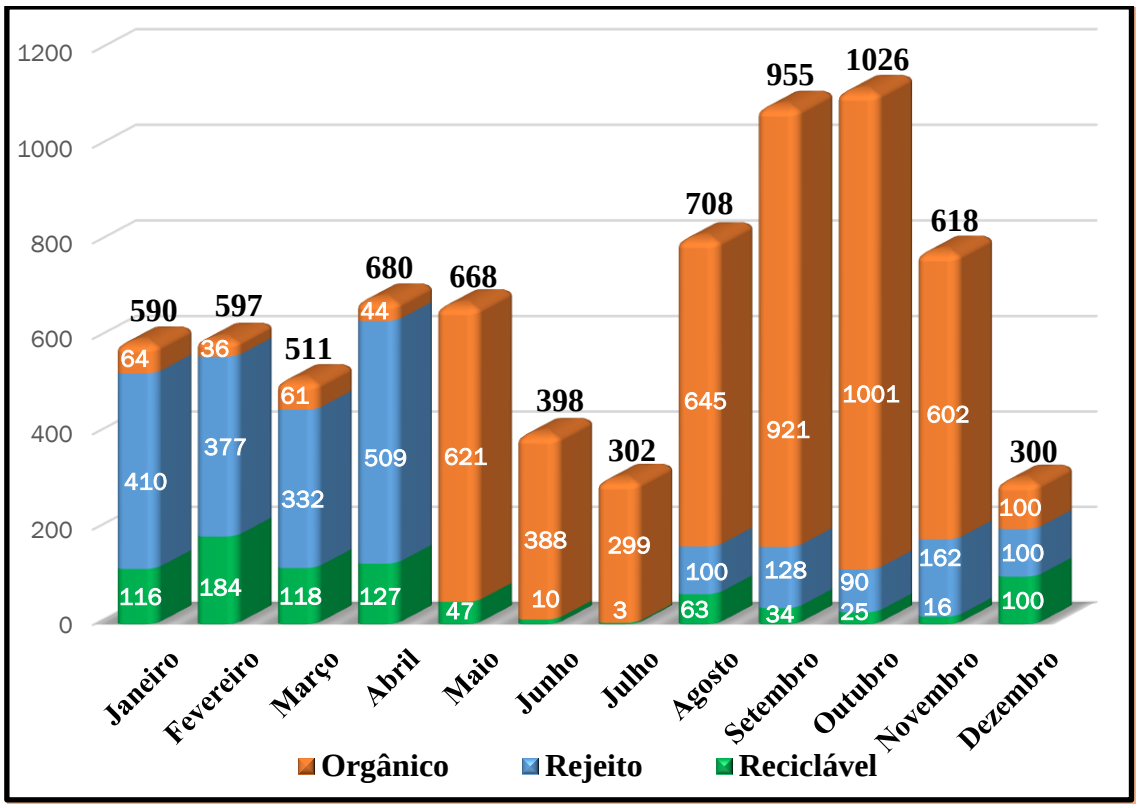
Indicadores	Jan	Fev	Mar	Abr	Mai	Jun	Jul	Ago	Set	Out	Nov	Dez
Sede	9	21	22	40	21	20	20	21	20	24	81	27
R&S	133	37	36	38	34	47	42	39	40	40	5	32
Engenharia	9	15	61	19	12	14	12	12	11	12	17	13
Casa Verde	12	20	18	17	15	18	13	13	13	12	38	18
Casa de Madeira	22	40	31	32	28	32	35	31	31	30	48	34
Argemiro 3	1	2	2	2	1	3	1	1	-	1	7	2

Em 2025, o acompanhamento do consumo de água da Sede seguiu sendo realizado por meio da análise mensal das contas emitidas pela Sabesp e enviadas pelo Financeiro. A partir desses dados, foi gerado um gráfico segmentado por local (casas), o que permite uma visualização mais precisa das variações ao longo do ano e facilita a identificação de comportamentos atípicos de consumo. Vale destacar que o monitoramento contínuo possibilitou retornos mais eficientes, garantindo uma melhor gestão hídrica.

O uso combinado do gráfico com as informações das faturas foi essencial para identificar e justificar anomalias relevantes, como os aumentos registrados em janeiro e março, decorrentes de vazamentos nas caixas d'água, e o aumento do consumo em novembro, ocasionado por um problema na bomba de água de reuso, que exigiu a utilização temporária de água da Sabesp. Ambas as situações foram solucionadas com o apoio da equipe de manutenção/engenharia.

Para 2025, a meta de consumo foi definida em 5,1 m³ por colaborador, considerando a realidade observada na Sede em 2024 e o objetivo de manter o consumo estabilizado. Para garantir maior precisão no cálculo desse indicador, foi estabelecida uma parceria com a área de Inovação, responsável pelo fornecimento mensal do número atualizado de colaboradores atuantes na Sede, permitindo um acompanhamento mais fiel e ajustado às variações do quadro interno. Ao final do período, o consumo médio foi de 4,98 m³ por colaborador, representando uma redução de 2,35% em relação à meta estabelecida.

Gráfico 26 - Coleta Seletiva - Quantidade de sacos / mês



Em 2025, a coleta seletiva da Sede seguiu sendo realizada conforme as exigências da Lei nº 13.478/2002, que determina a contratação de empresa especializada para a destinação adequada dos resíduos gerados por Grandes Geradores. Ao longo do ano, foi necessária a troca da empresa destinadora, medida adotada para corrigir inconsistências operacionais identificadas no ciclo anterior, especialmente relacionadas à logística de coleta.

Mesmo com a mudança, a forma de destinação permaneceu a mesma, garantindo o tratamento adequado dos diferentes tipos de resíduos gerados diariamente na Sede, se destrinchando em:

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

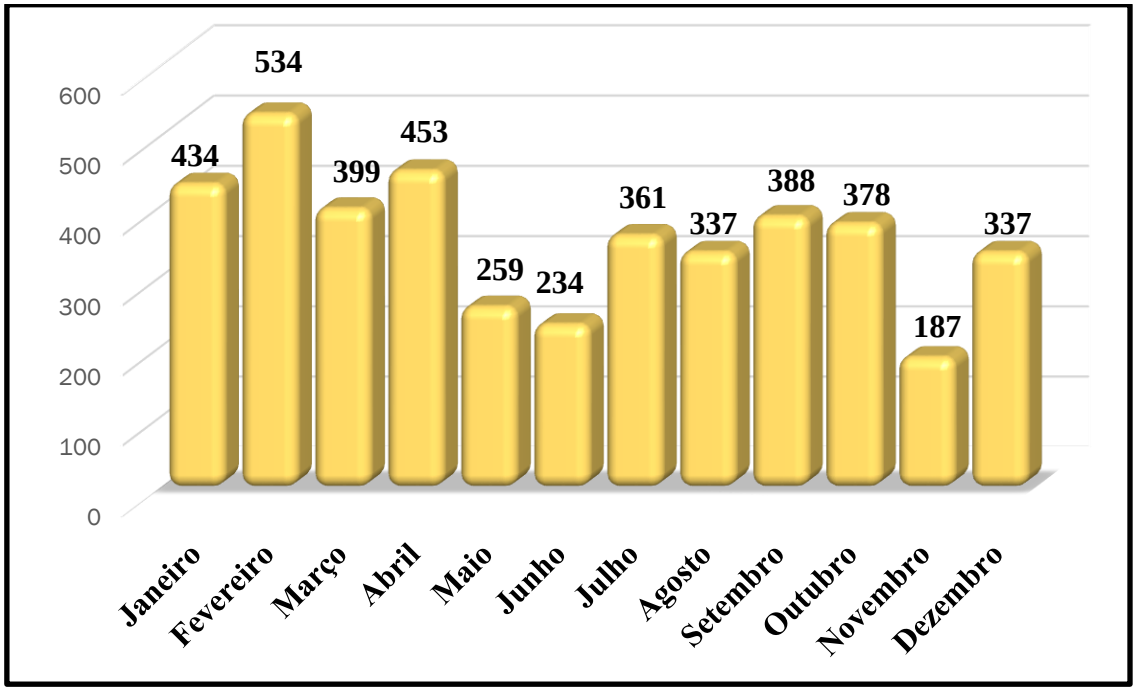
Cabe destacar que, para esse indicador, o monitoramento é consolidado por tipo de resíduo, e não por setor ou casa, o que permite acompanhar mensalmente o volume total coletado e destinado em cada categoria.

No entanto, ao analisar os dados do ano, é importante considerar algumas adversidades que impactaram diretamente os resultados. Durante os meses de junho e julho, ocorreu a troca da empresa parceira responsável pela coleta e destinação, o que gerou um acúmulo temporário de resíduos. Esse volume acumulado foi direcionado à nova parceria nos meses seguintes, refletindo um aumento pontual nos indicadores desses períodos.

Além disso, esse intervalo representou um momento de adaptação da Guima ao novo processo de segregação e coleta, incluindo ajustes no uso de sacos e na separação adequada por tipo de resíduo. O gráfico a seguir apresenta os dados dos resíduos descartados ao longo do ano, já considerando essas particularidades.

A continuidade dessa ação reforça o compromisso da Guima com a gestão responsável de resíduos e está diretamente alinhada ao PGRS da Sede, documento que orienta e consolida todas as práticas de destinação adotadas.

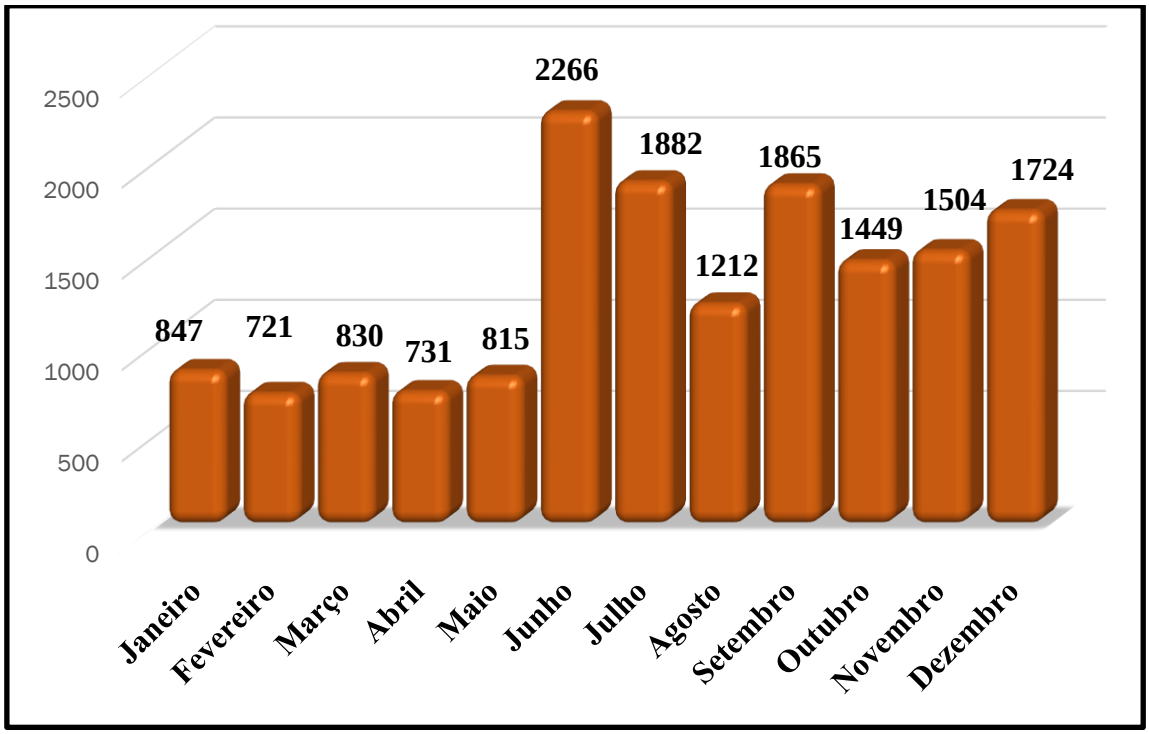
Gráfico 27 - Lavagem/mês – Uniformes e EPIs em unidades



Em 2025, os uniformes e EPIs configuraram-se como um dos principais fluxos de resíduos gerenciados pelo Instituto, tanto pelo volume quanto pela frequência de destinação. Esse processo envolve a parceria entre o Instituto, a Guima — especialmente o setor de Estoque — e a lavanderia parceira, evidenciando a importância de atuações integradas para resultados consistentes.

Os indicadores são organizados em duas frentes: o total de uniformes e EPIs lavados e devolvidos para uso e o total descartado por incineração. Observa-se um aumento no volume de descarte ao longo do período, decorrente da centralização, via CD, do descarte de uniformes provenientes de mais unidades e contratos da Guima, todos destinados à mesma lavanderia responsável pelo tratamento desses resíduos.

Gráfico 28 - Descarte/mês – Uniformes e EPIs – por kg



De forma integrada, os dados e análises evidenciam a importância do monitoramento contínuo dos indicadores ambientais e da articulação entre áreas para maior eficiência, transparência e conformidade legal. Essas ações estão alinhadas aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, com destaque para o ODS 6 (Água Potável e Saneamento) e o ODS 7 (Energia Acessível e Limpa), reforçando o compromisso institucional com a sustentabilidade.

8. CAMPANHAS AMBIENTAIS

8.1 Apadrinhamento de Árvores

A campanha de Apadrinhamento das Árvores foi realizada em abril, em celebração ao Dia da Terra, com o objetivo de fortalecer a consciência ambiental dentro da Sede e promover a restauração ecológica. A iniciativa convidou o público interno a apadrinhar mudas reais do bioma Mata Atlântica por meio de uma plataforma digital, permitindo o acompanhamento remoto das árvores e demonstrando como inovação e sustentabilidade podem caminhar juntas ao potencializar e ampliar o alcance de iniciativas ambientais.

Para ampliar o engajamento, o Instituto dialogou com todos os setores, explicando a proposta, os impactos da ação e a importância da participação coletiva. Nesse cenário, a campanha alcançou adesão de 316 colaboradores e reforçou a conexão entre Instituto Guima, colaboradores, natureza e propósito socioambiental da Guima, contribuindo para a construção de uma cultura mais consciente e participativa.

Essa ação está alinhada à ODS 15 – Vida Terrestre, ao promover a restauração ecológica e apoiar a conservação de biomas nativos.

8.2 Gestão Consciente de Resíduos

Em 2025, o Instituto manteve a iniciativa de recebimento contínuo de tampinhas plásticas e lacres de alumínio, garantindo a organização e destinação adequada desses materiais para organizações parceiras. A ação contribui para manter a sustentabilidade

presente no cotidiano dos colaboradores da Guima ConSeCo, incentivando a participação coletiva e fortalecendo o compromisso socioambiental da empresa.

8.3 Continuidade da Coleta de Tampinhas Plásticas

Embora a campanha “Tem Tampinha Aí?” tenha sido realizada em 2023, seu impacto permanece até hoje por meio da coleta contínua de tampinhas no coletor instalado em diferentes pontos da Guima ConSeCo, essa iniciativa seguiu ativa e acessível ao longo de todo o ano, estimulando a prática habitual da separação dos materiais e garantindo apoio contínuo à OSC parceira.

O engajamento espontâneo dos colaboradores consolidou-se como um reflexo da cultura organizacional que a instituição vem fortalecendo: uma cultura baseada na consciência coletiva, no cuidado com o meio ambiente e na solidariedade, através de uma gestão humanizada. O impacto da campanha ultrapassou o período oficial de mobilização e permaneceu vivo por meio da participação ativa dos colaboradores, que continuam contribuindo para a coleta, essa adesão permanente demonstra que quando as pessoas compreendem o propósito das ações, elas se tornam parte essencial da transformação, eternizando iniciativas que fortalecem valores, práticas sustentáveis e o compromisso social da organização.

8.4 Finalização da Campanha “Nós Lacramos”

A divulgação dos resultados e premiações da campanha “Nós Lacramos” ocorreu em 2025, após o encerramento da ação no final de 2024. A comunicação dos resultados foi fundamental para reconhecer o empenho das equipes e valorizar a participação de

todas as pessoas envolvidas, mantendo a motivação interna e reforçando a cultura de engajamento em iniciativas do Instituto Guima.

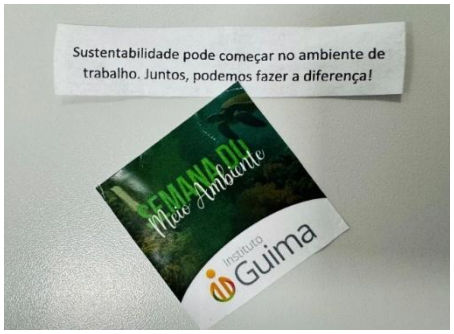
Como forma de reconhecimento, os colaboradores do andar da sede que mais se destacou receberam um café da manhã especial para celebrar a conquista. Esse momento simbólico representou não apenas uma premiação, mas a materialização de valores fundamentais como equidade, empatia e colaboração no ambiente corporativo. A celebração reforçou que cada participação contribuiu para um resultado maior, demonstrando que a união de esforços e o compromisso coletivo são pilares essenciais para promover um ambiente de trabalho mais humano e alinhado aos princípios que orientam o Instituto Guima e a Guima ConSeCo.

Colaboradores que atuam no 3º andar da Sede da Guima ConSeCo

8.5 Semana do Meio Ambiente

A Semana do Meio Ambiente teve como objetivo reforçar a conscientização ambiental no cotidiano das pessoas, destacando que atitudes simples podem gerar impactos positivos quando incorporadas à rotina. A proposta buscou aproximar o público interno das práticas da área ambiental.

Neste ano, foram implementadas ações simples de sensibilização na Sede, que buscaram levar a temática ambiental diretamente aos colaboradores. Entre elas, destacaram-se:



→ **Entrega de biscoitos da sorte** com mensagens ambientais, variando entre sugestões de pequenas atitudes, frases motivacionais e reflexões sobre sustentabilidade.

→ **Fundo de tela com troca automática** para todo os colaboradores, exibindo frases de conscientização ambiental e os dados de geração de resíduos da Sede no primeiro semestre, conforme abaixo:

As ações proporcionaram uma experiência socioeducativa, contribuindo para ampliar a percepção ambiental e fortalecer a cultura de responsabilidade socioambiental dentro da Guima.

→ **Instalação do suporte de bicicletas na Sede** associada à Semana do Meio Ambiente e relacionada à ODS 13: Ação Contra a Mudança Global do Clima, surgiu a iniciativa de instalar um suporte de bicicletas exclusivo para uso dos colaboradores. Essa ação marca o início de iniciativas voltadas à redução da emissão de gases, incentivando alternativas de transporte mais sustentáveis e estimular novos hábitos e ampliar o cuidado ambiental dentro da empresa.

GESTÃO DE RISCO PSICOSSOCIAL

9. GESTÃO DE RISCOS PSICOSSOCIAIS NA PRÁTICA

A área de Gestão de Riscos Psicossociais foi estruturada de forma integrada e alinhada à realidade dos colaboradores da Guima ConSeco, garantindo coerência e compreensão desde o planejamento inicial até a avaliação final das ações implementadas. Nesse viés, a equipe do Instituto Guima realizou um estudo aprofundado da legislação e das metodologias aplicáveis, etapa em foram definidos os procedimentos técnicos, o escopo do inventário, as diretrizes de avaliação e os papéis das áreas envolvidas. Esse planejamento assegurou que todo o processo seja padronizado, conferindo consistência e credibilidade aos resultados.

Após esse alinhamento, foram iniciadas as visitas técnicas e ações de divulgação com foco na promoção do cuidado, nesse cenário a equipe se desloca aos postos de trabalho para conhecer a realidade operacional, realizar avaliações, esclarecer dúvidas e disseminar informações essenciais sobre o inventário de risco psicossocial, além disso, ocorrem as comunicações pelos canais oficiais da empresa, garantindo padronização, alcance em todas as unidades e orientação às lideranças, assegurando a adesão dos colaboradores ao processo de preenchimento. Essa etapa cumpre papel formativo e prepara o terreno para maior aderência das equipes.

Durante o processo, foram disponibilizados aos colaboradores links e avisos instrutivos sobre o preenchimento, acompanhados de orientações claras para garantir compreensão homogênea e execução correta, materializando o ano educativo da referida lei, conforme documentos legais norteadores.

Simultaneamente, ocorre a mobilização e qualificação das lideranças, etapa essencial para fortalecer o envolvimento das equipes e ampliar a adesão. As lideranças são orientadas a estimular a participação dos times, reforçando o caráter sigiloso, técnico e preventivo da avaliação. Essa mobilização é determinante para construir confiança e alcançar altos níveis de engajamento.

A cada mês, uma quantidade específica de unidades é designada para avaliação dos riscos psicossociais, por isso, o monitoramento da participação é contínuo e realizado

ao longo de todo o período, permitindo identificar rapidamente unidades com baixa adesão e orientar ações corretivas.

Quando o percentual adequado de participação é atingido, inicia-se a análise técnica dos dados, que contempla a avaliação dos resultados por unidade e por Grupos Homogêneos de Exposição (GHE), essa análise envolve interpretação quantitativa e qualitativa, identificação de riscos, probabilidade e severidade, padrões, fatores críticos e relações entre demandas organizacionais e indicadores psicossociais.

Os resultados consolidados são apresentados em relatório técnico, documento que descreve as informações levantadas e apresenta o plano de ação sugerido para mitigação dos riscos, quando necessários. Essa devolutiva orienta as lideranças na compreensão dos dados e fornece subsídios para decisões estratégicas em parceria com a equipe de psicologia e de segurança e medicina do trabalho.

Com base nessas informações, a equipe de psicologia avalia, junto à liderança, o plano de ação, considerando prioridades, capacidade operacional e impacto esperado das intervenções e após a sua validação e aprovação, inicia-se a execução as ações previstas, sempre realizadas em parceria com o Programa Fique Bem e com os gestores das unidades. Essa etapa envolve a implementação estruturada das ações in loco, o monitoramento da evolução dos indicadores e o registro sistemático das iniciativas.

Por fim, o ciclo se completa com a avaliação da efetividade do plano de ação, momento em que se verifica o impacto real das ações implementadas, analisando melhorias obtidas, eventuais lacunas e oportunidades de aprimoramento. Essa avaliação fortalece a continuidade das práticas preventivas e orienta ajustes futuros, consolidando uma gestão de riscos psicossociais mais madura, estratégica e alinhada às necessidades da organização.

Com esse processo, as ações do Instituto Guima no âmbito do cuidado em saúde mental, tornam-se mais direcionadas, atendendo de forma precisa às demandas e necessidades dos colaboradores, assumindo caráter preventivo e contribuindo para evitar casos de adoecimento e fortalecer a saúde mental de todos.

9.1 A Mobilização das Equipes

Apesar do ano educativo, houve um extenso trabalho de mobilização realizado pelo Instituto Guima nas unidades e equipes da Guima ConSeco, que desempenhou um papel estratégico na implementação do Inventário de Riscos Psicossociais e na construção de uma cultura de prevenção e promoção da saúde mental corporativa. Essa atuação foi essencial para garantir a obtenção de dados confiáveis, capazes de refletir a realidade da organização e de sustentar a elaboração de planos de ação aprofundados, eficazes e orientados à mitigação dos riscos identificados.

Com base no planejamento operacional estabelecido, a mobilização teve como objetivo instruir e garantir o engajamento efetivo das lideranças e das equipes, promovendo compreensão, adesão e comprometimento ao processo avaliativo.

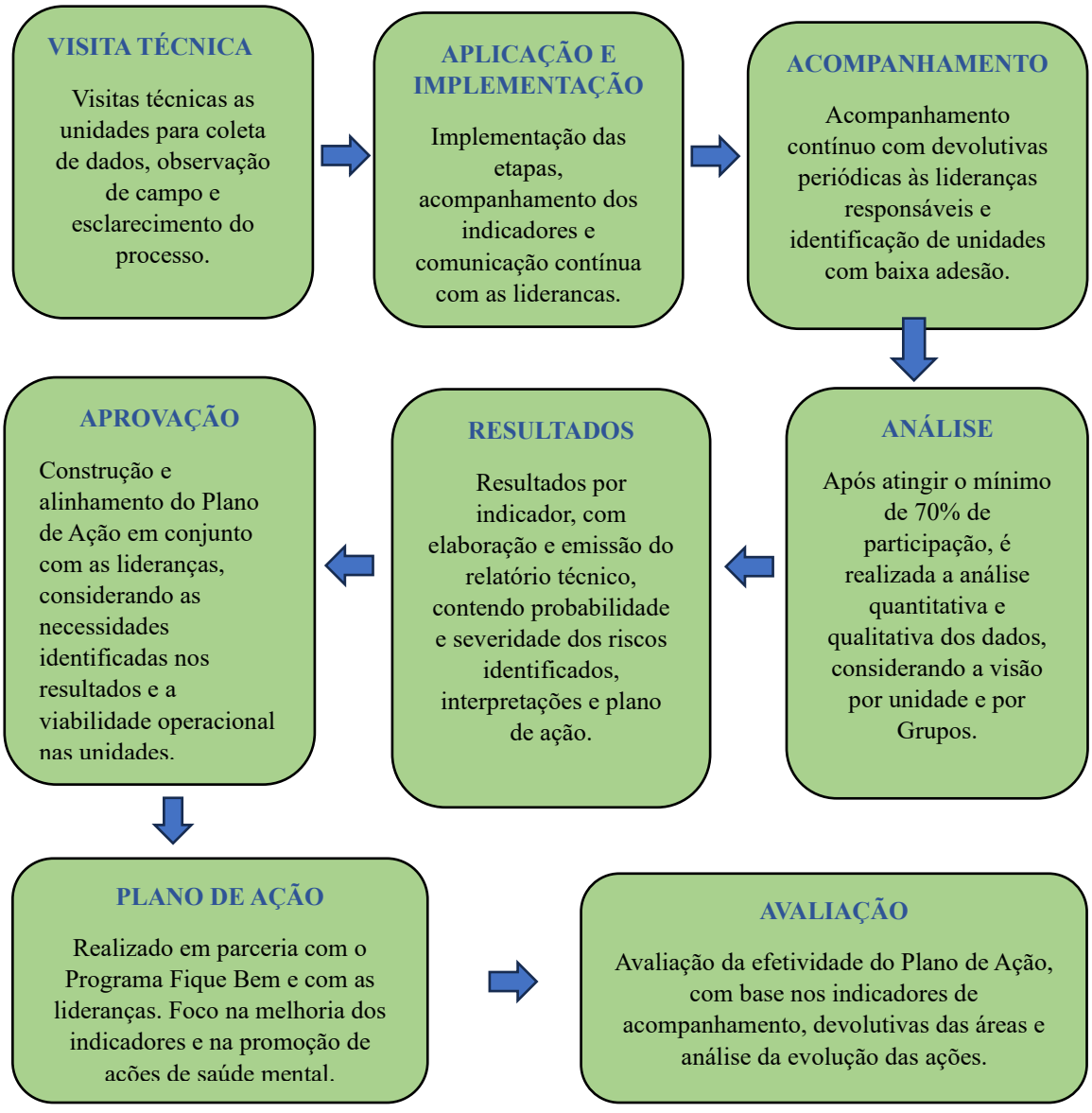
Inicialmente, foram realizadas comunicações direcionadas às lideranças, apresentando o propósito do Inventário de Riscos Psicossociais, sua relevância institucional e normativa, bem como os impactos esperados nas equipes, na melhoria dos indicadores psicossociais e no fortalecimento do ambiente organizacional. Esse alinhamento prévio foi fundamental para consolidar o papel das lideranças como agentes multiplicadores das informações e corresponsáveis pelo engajamento de suas equipes.

A mobilização contou com ações presenciais e remotas, incluindo visitas técnicas aos postos de trabalho, reuniões explicativas e disseminação de materiais de apoio por meio dos canais corporativos: E-mail, sistema interno para colaboradores e WhatsApp corporativo. Essas estratégias ampliaram o alcance da comunicação e permitiram adaptar a abordagem às particularidades de cada unidade.

Como resultado, observou-se um engajamento das unidades, com mais de 6 mil respostas ao formulário e mais de 900 avaliações concluídas com relatório emitido. Esse início criou as condições necessárias para o avanço das demais fases do processo, garantindo legitimidade, transparência e efetividade na implementação do Inventário de Riscos Psicossociais.

9.2 Fluxo Operacional – Gestão de Riscos Psicossociais

O programa é estruturado em etapas bem definidas, desde o planejamento das intervenções para garantir uma aplicação eficiente e de amplo alcance do inventário, até o período pós-execução do plano de ação, no qual realiza avaliações contínuas para medir a efetividade das ações implementadas e o quanto elas contribuem para a mitigação dos riscos.



10. A interface entre Saúde Mental e Risco Psicossocial no contexto corporativo[15]

Segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS, 2022), a saúde mental é um estado de bem-estar no qual o indivíduo reconhece suas próprias capacidades, consegue lidar com os estresses habituais da vida, trabalhar de forma produtiva e contribuir para sua comunidade. Nesse sentido, vai além da intervenção clínica, englobando também a escuta qualificada, o fortalecimento de vínculos e a construção de ambientes sociais e laborais que favoreçam autonomia, dignidade e qualidade de vida.

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), riscos psicossociais são aspectos da organização e gestão do trabalho, assim como seu contexto social e ambiental, que têm potencial para causar danos psicológicos, sociais ou físicos. Dentre eles, estão os exemplos:

→ Estresse e sobrecarga no trabalho;

→ Falta de papel na organização e perspectiva na carreira;

→ Dificuldades na interface trabalho e vida pessoal

→ Assédio moral ou sexual;

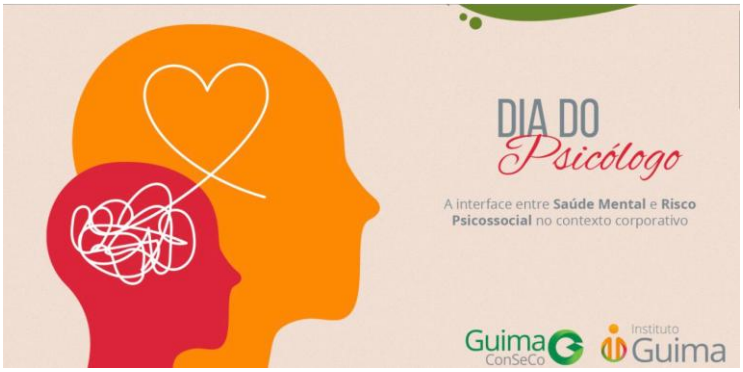
→ Falta de suporte no trabalho

Esses fatores, quando não gerenciados, podem levar a problemáticas como burnout, depressão, ansiedade, aumento significativo de acidentes de trabalho, afastamentos e desligamentos. Esse olhar para saúde mental envolve ações integradas voltadas à promoção do segurança psicológica, à prevenção de transtornos mentais e ao tratamento adequado das pessoas que vivenciam sofrimento psíquico.

---

[15] Texto elaborado por **Marina Barbosa Monteiro de Carvalho:** Psicóloga no Instituto Guima, graduada Psicologia pelo Centro Universitário FAM, pós-graduanda em Psicologia Organizacional e Gestão de Pessoas pela PUC-RS com Supervisão Técnica **William Vinicius Pinto**, Coordenador de Responsabilidade Socioambiental, Doutor em Ciências Humanas e Sociais pela UFABC, Mestre em Educação pela UNINOVE, Graduado em Pedagogia e Gestão Escolar pela – UNIABC.

10.1 Psicologia e Riscos Psicossociais: Um Marco na NR-1



O Dia do Psicólogo, celebrado em 27 de agosto, é mais que uma data comemorativa, é um convite à reflexão sobre o papel estratégico desse profissional na construção de ambientes de trabalho mais humanos, seguros e produtivos. Neste ano, o debate ganha um reforço importante: a atualização da Norma Regulamentadora (NR-1), realizada há 1 ano, que passou a incluir, de forma explícita, a gestão dos riscos psicossociais como parte integrante e imprescindível da segurança e bem-estar dos colaboradores nos ambientes ocupacionais.

Essa atualização representa um marco para os profissionais da psicologia e para a saúde mental no contexto organizacional, exigindo que empresas de todos os portes e setores passem a gerenciar e fortalecer a prevenção e a promoção da saúde mental no trabalho. Olhar para os aspectos psicossociais com o mesmo rigor aplicado a riscos físicos e ergonômicos. Esse marco trouxe a importante reflexão: Qual a importância do papel do profissional especializado em saúde mental nas organizações para essa nova fase?

Historicamente, a gestão de segurança no trabalho se concentrou em riscos visíveis e mensuráveis, como quedas, ruídos ou manuseio de substâncias perigosas, por exemplo. No entanto, segundo dados do Observatório Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho disponibilizados em abril de 2025, os episódios depressivos e transtornos de ansiedade já figuram entre as três principais causas de afastamento pelo INSS, isso indica que os transtornos mentais relacionados ao trabalho estão entre as principais causas de afastamento e queda de produtividade.

Ao incluir os Riscos Psicossociais na NR-1, o Ministério do Trabalho reconhece oficialmente que fatores como a falta de gestão do clima organizacional, metas inalcançáveis e ausência de apoio institucional exercem resultado direto sobre a saúde e

a segurança dos trabalhadores. Essa demanda se torna ainda mais urgente diante do fato de que o Brasil ocupa a 4ª posição entre os países mais estressados do mundo, segundo o estudo World Mental Health 2024, do Instituto Ipsos, o que evidencia a importância de implementar um plano estruturado e adaptado à realidade das atividades e do ambiente em que esses profissionais estão inseridos.

O psicólogo no contexto organizacional já tem essa bagagem prática em sua atuação, realizando a gestão de pessoas, difundindo questões que envolvem o bem-estar, prevenindo riscos psicossociais e alinhando as necessidades humanas aos objetivos da organização (Chiavenato, 2014). Após a atualização da norma, o Conselho Federal de Psicologia (CFP, 2025), citou esse profissional como parte importante no processo, pois atua de forma técnica e especializada na identificação, análise, avaliação e mitigação de fatores que afetam a saúde mental e o bem-estar dos trabalhadores. Sua atuação sustenta diagnósticos precisos, políticas preventivas e culturas organizacionais mais seguras e saudáveis, em consonância com marcos normativos nacionais e internacionais, sendo regulamentada pela Resolução CFP nº 14/2023 e respaldada pela Lei nº 4.119/1962, garantindo a qualidade, segurança e efetividade das ações de prevenção do adoecimento psíquico no trabalho.

10.2 A atuação em Saúde Mental do Instituto Guima

O Instituto Guima implantou o Gerenciamento dos Riscos Psicossociais, sobretudo, com um olhar humanizado e humanizante, estes para além do preconizado por lei, tem sido um caminho de construção coletiva com foco na criação de planos de ação condizentes a realidade dos colaboradores da Guima ConSeCo, possibilitando assim, uma gestão de riscos psicossociais baseada na Saúde Mental como elemento essencial para o desenvolvimento do bem-estar, diante disso alguns pontos metodológicos relevantes que demonstram a exímia atuação no contexto da promoção da saúde mental:

- Diagnóstico organizacional com foco no levantamento dos possíveis riscos psicossociais, utilizando um inventário psicossocial adaptado a realidade dos colaboradores;

- Qualificação das lideranças para identificar sinais precoces de sofrimento mental e agir de forma preventiva, utilizando os projetos de saúde mental já presentes na empresa;

- Criação de políticas de bem-estar, incluindo canais seguros e confidenciais para denúncias de assédio e comportamentos abusivos;

- Ações de promoção da saúde mental, como plantões psicológicos periódicos, rodas de conversa mediadas por psicólogos sobre temas relevantes em saúde mental no ambiente organizacional campanhas de conscientização que envolvem toda a empresa, entre outros.

- Monitoramento contínuo dos indicadores de clima organizacional e saúde mental, garantindo ajustes constantes nas políticas internas.

Essas ações evidenciam que cumprir a legislação e promover ambientes de trabalho saudáveis não são objetivos excludentes, ao contrário, caminham lado a lado com outros indicadores e contribuem para maior engajamento, retenção de talentos e produtividade. Somente no primeiro semestre, mais de 6 mil colaboradores participaram dos diagnósticos e foram realizadas mais de 500 visitas técnicas nos ambientes de trabalho onde os profissionais da Guima ConSeCo estão inseridos. Todos participando ativamente dos processos, fornecendo dados concretos que permitirão reforçar as ações de promoção da saúde mental e segurança no trabalho. A priorização dessa escuta ativa e atenta dos colaboradores, têm possibilitado uma compreensão tanto individual quanto coletiva, orientando a elaboração de planos de ação humanizados e adaptados à realidade dos profissionais.

10.3 A sinergia com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável

As ações já em andamento, voltadas à gestão dos riscos psicossociais, estão diretamente alinhadas a diversos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas (ONU), em especial ao ODS 3 Saúde e Bem-Estar, ODS 5 Igualdade de Gênero e ODS 16 Paz, Justiça e Instituições Eficazes. Isso reforça o papel dessa prática como agente de transformação social. Ao promover ambientes corporativos mais saudáveis e produtivos, a iniciativa contribui não apenas para o crescimento

sustentável da organização, mas também para o bem-estar e a qualidade de vida dos colaboradores, assegurando a continuidade e consolidação dessas práticas no longo prazo.

Assim, a atualização da NR-1 é mais que uma mudança normativa: é um convite para que empresas e profissionais assumam a responsabilidade de construir ambientes de trabalho emocionalmente seguros e no Dia do Psicólogo, reforça-se a importância dessa atuação integrada, que une o olhar clínico e humanizado da Psicologia à gestão estratégica das organizações.

10.4 Indicadores de Impacto diretos da Programa de Gestão de Riscos Psicossociais

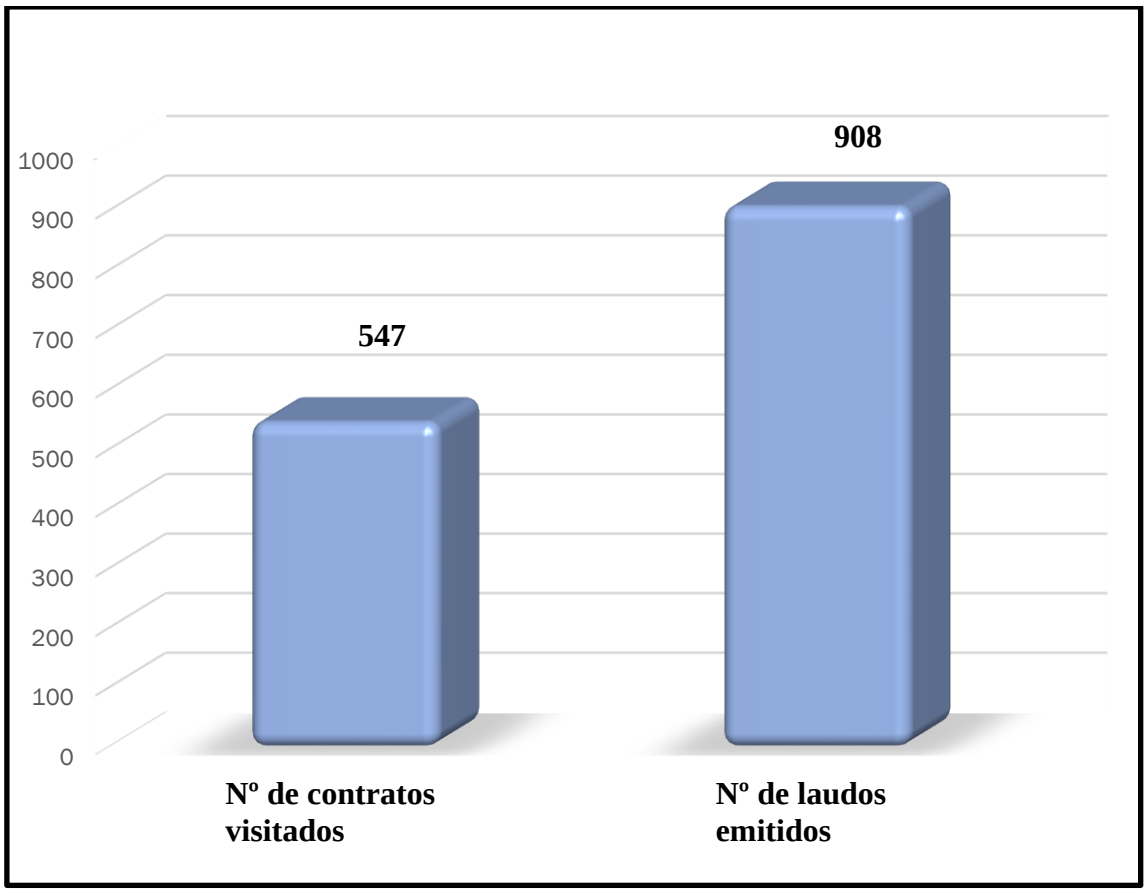
Para monitorar, analisar e avaliar os impactos do referido programa, foram criados diferentes indicadores, tendo em vista rastrear as ações e abordagens realizadas, bem como demonstrar os desafios e a efetividade alcançada.

Abaixo uma tabela descrita com os indicadores e os gráficos com os dados quantitativos.

Tabela 10 - Indicadores de monitoramento Gestão de Riscos Psicossociais

INDICADORES DE MONITORAMENTO
Número de contratos visitados
Número de laudos realizados

Gráfico 29 – Gestão de Riscos Psicossociais



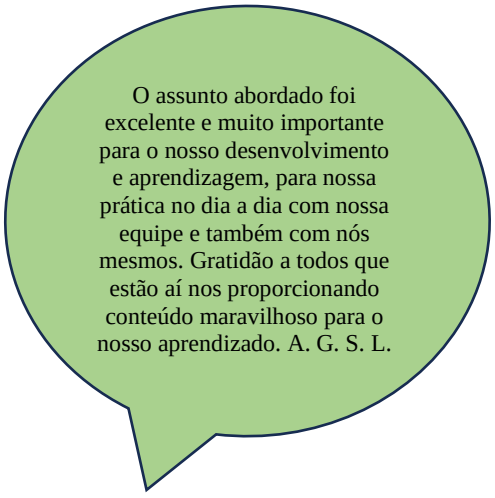
O gráfico evidencia o desempenho das ações de Gestão de Riscos Psicossociais, demonstrando que, no período analisado, foram visitados 547 contratos, resultando na emissão de 908 laudos o que reflete a complexidade das avaliações realizadas e a abrangência das análises técnicas conduzidas. Esse resultado reforça o compromisso com uma avaliação detalhada dos riscos psicossociais, contribuindo para a melhoria das condições de trabalho e para a adoção de medidas preventivas mais eficazes.

11. FORMAÇÃO DE LIDERANÇAS DA GUIMA CONSECO: um compromisso institucional com o cuidado e a gestão humanizada[16]

A promoção da saúde mental no ambiente de trabalho tem se consolidado como um dos pilares mais importantes da atuação do Instituto Guima. Em um cenário em que o adoecimento emocional cresce em escala global, a Guima ConSeCo reafirma seu compromisso com práticas sustentáveis e responsáveis ao investir de forma estruturada na formação de suas lideranças, apontando o cuidado com pessoas como parte essencial da identidade organizacional.

A formação intitulada EU SOU UM LÍDER QUE CUIDA: cuidar da equipe começa com uma liderança consciente é uma iniciativa, foi construída com base em diretrizes atualizadas da legislação brasileira e de organismos internacionais, como a Norma Regulamentadora NR 1 e a ISO 45003, que reconhecem oficialmente os riscos psicossociais como fatores que influenciam diretamente a saúde, a segurança e a qualidade de vida no trabalho. O Instituto Guima e a Guima ConSeCo, alinhados a essas referências, fortaleceram o entendimento de que o líder é uma figura central na prevenção de riscos, na promoção do bem-estar e na construção de ambientes saudáveis.

Durante o Programa de Desenvolvimento de Líderes - (PDL), as lideranças e demais colaboradores que exercem papéis de referência, foram convidados a refletir sobre a complexidade das relações humanas no ambiente laboral. A formação enfatizou que o trabalho é um espaço onde emoções, responsabilidades e desafios se



[16] Texto elaborador por **William Vinicius Pinto**: Coordenador de Responsabilidade Socioambiental no Instituto Guima, Doutor em Ciências Humanas e Sociais pela Universidade Federal do ABC – UFABC, Mestre em Educação, 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.

entrelaçam, e que conduzir equipes exige preparo técnico aliado a sensibilidade, escuta qualificada e compromisso ético. Esse olhar ampliado contribui para fortalecer a cultura de cuidado que a empresa vem consolidando ao longo dos anos.

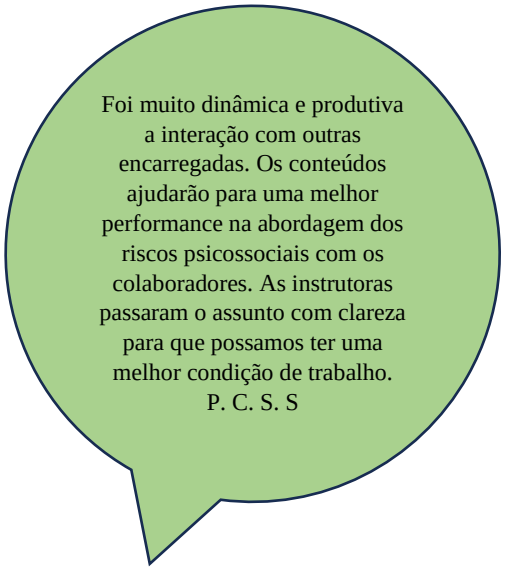
Inspirado em autores que discutem gestão de pessoas e desenvolvimento humano, como Chiavenato, o PDL reforçou que liderar implica reconhecer que cada integrante da equipe traz consigo histórias, formas de ver e interpretar o mundo, expectativas e necessidades singulares. Então para o desenvolvimento individual e coletivo o caminho é valorizar essas dimensões humanas como pontes para construção de relações de confiança e para criar um clima organizacional capaz de favorecer a saúde emocional e o engajamento.

Outro ponto fundamental no processo de execução da formação a abordagem das competências de Inteligência Emocional. A partir das contribuições de Daniel Goleman, as lideranças puderam compreender a importância do autoconhecimento, da empatia e da capacidade de gerenciar emoções diante de situações desafiadoras. O fortalecimento dessas habilidades proporciona a ampliação da capacidade de tomada de decisão, melhora os relacionamentos e reduz conflitos que podem gerar adoecimento.

A formação também reforçou a Comunicação Não Violenta – (CNV) como uma ferramenta prática e eficaz para melhorar a qualidade das interações no ambiente de trabalho. Baseada nos estudos de Marshall Rosenberg, a CNV foi apresentada como uma forma de comunicação que favorece o diálogo, a compreensão mútua e a construção de acordos mais claros e respeitosos. Esse aprendizado contribui diretamente para ambientes

mais colaborativos e menos suscetíveis a tensões emocionais, sendo estimulado o seu exercício diariamente, sobretudo, nas relações entre liderança e liderados.

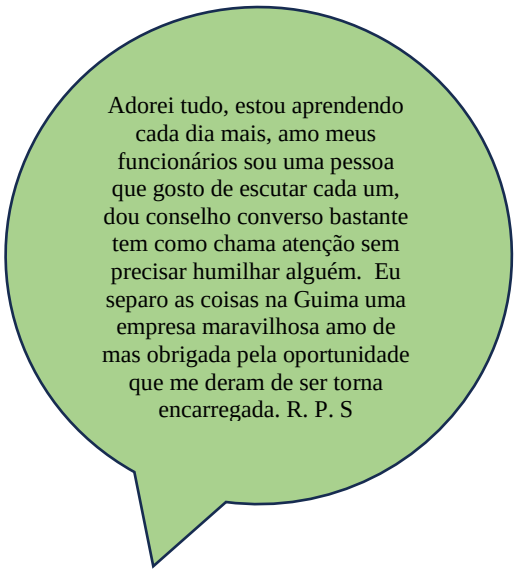
Ao longo do processo, as lideranças vivenciaram momentos de reflexão e prática que possibilitaram reconhecer desafios cotidianos e identificar novas formas de atuação, sempre reforçando o papel central da liderança no engajamento das equipes. A abordagem da formação foi cuidadosamente planejada para unir teoria e prática, uma práxis que permite que cada gestor identifique estratégias aplicáveis ao seu contexto e ao perfil de sua equipe.



A formação também abordou a importância de ambientes de trabalho que acolhem a diversidade e promovem a inclusão, alteridade e equidade, destacando que a Guima ConSeCo reconhece que equipes diversas enriquecem o processo organizacional e ampliam a capacidade de inovação. Nesse sentido, os líderes foram sensibilizados a adotar posturas que valorizem diferentes trajetórias, identidades e perspectivas, garantindo que todos se sintam respeitados e pertencentes.

Outro aspecto central discutido foi o bem-estar ampliado, reconhecido por organismos como a Organização Mundial da Saúde como condição essencial para o desenvolvimento integral das pessoas. O bem-estar envolve equilíbrio físico, emocional, social e cognitivo, nesse sentido, as lideranças foram estimuladas a compreender como suas atitudes podem fortalecer ou fragilizar essas dimensões no dia a dia de suas equipes, sendo um elemento importante no processo de prevenção dos riscos psicossociais.

A formação também apresentou o processo de mapeamento dos riscos psicossociais, sobretudo, desmistificando o Inventário de Riscos Psicossociais e o Plano de Ação desenvolvido pelo Instituto Guima, possibilitando aos líderes a percepção de como sua atuação dialoga diretamente com a prevenção de riscos e com o fortalecimento da cultura interna de cuidado, responsabilidade e equidade.



Ao longo do PDL já foram realizadas turmas presenciais e remotas que compuseram a formação Liderar é Cuidar. No total, participaram 308 líderes da empresa. Foram promovidas 37 turmas, garantindo o acesso de profissionais de diferentes unidades e regiões. Esses dados demonstram o compromisso institucional com a disseminação do conhecimento e com a qualificação contínua dos gestores.

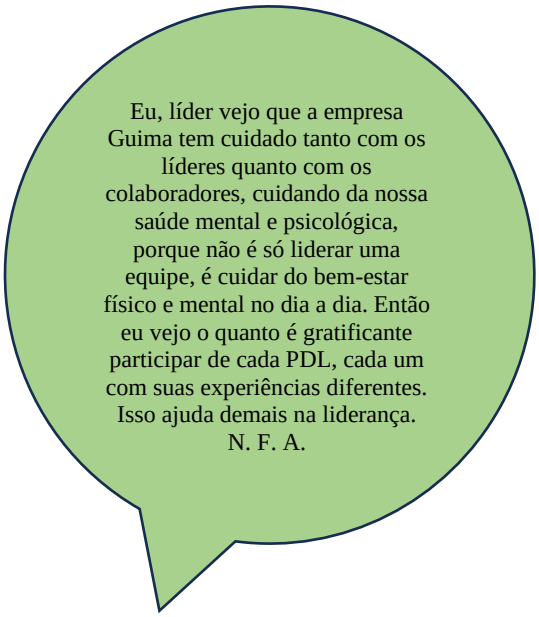
Cabe mencionar que o Instituto Guima entende que o fortalecimento das competências socioemocionais das lideranças traz impactos diretos na qualidade das relações de trabalho e na prevenção de conflitos que podem se transformar em fontes de adoecimento. O desenvolvimento dessas habilidades reflete o cuidado da Guima ConSeCo com a saúde mental coletiva e reforça seu compromisso com práticas de gestão seguras e responsáveis.

A formação também reforçou a importância de que os próprios líderes cuidem de sua saúde mental, levando em consideração que a gestão de pessoas envolve responsabilidades significativas e que o equilíbrio emocional do líder é fundamental para conduzir equipes de forma assertiva e acolhedora. Nesse sentido, o Programa Fique Bem foi reforçado como um importante recurso institucional de apoio psicológico.

Ao fortalecer o repertório das lideranças, o Instituto Guima e a Guima ConSeCo ampliam a capacidade de promover ambientes mais saudáveis, colaborativos e orientados para o bem-estar. Nessa toada, as mudanças observadas ao longo do processo demonstram

que o conhecimento técnico e humanizado viabilizado na formação tem potencial para transformar não apenas práticas individuais, mas também a cultura organizacional como um todo.

A formação Liderar é Cuidar marca uma etapa importante no fortalecimento da responsabilidade social corporativa promovida pelo Instituto Guima, ou seja, ao investir na formação de seus líderes, a Guima ConSeCo reafirma que o cuidado é parte de sua identidade e que a saúde mental é uma prioridade estratégica e essa iniciativa alinhada a outras realizadas pelo setor de treinamento, recrutamento e seleção, marketing e outros, contribuem para um ambiente mais justo, equilibrado e humano, valorizando as pessoas que constroem a organização diariamente.



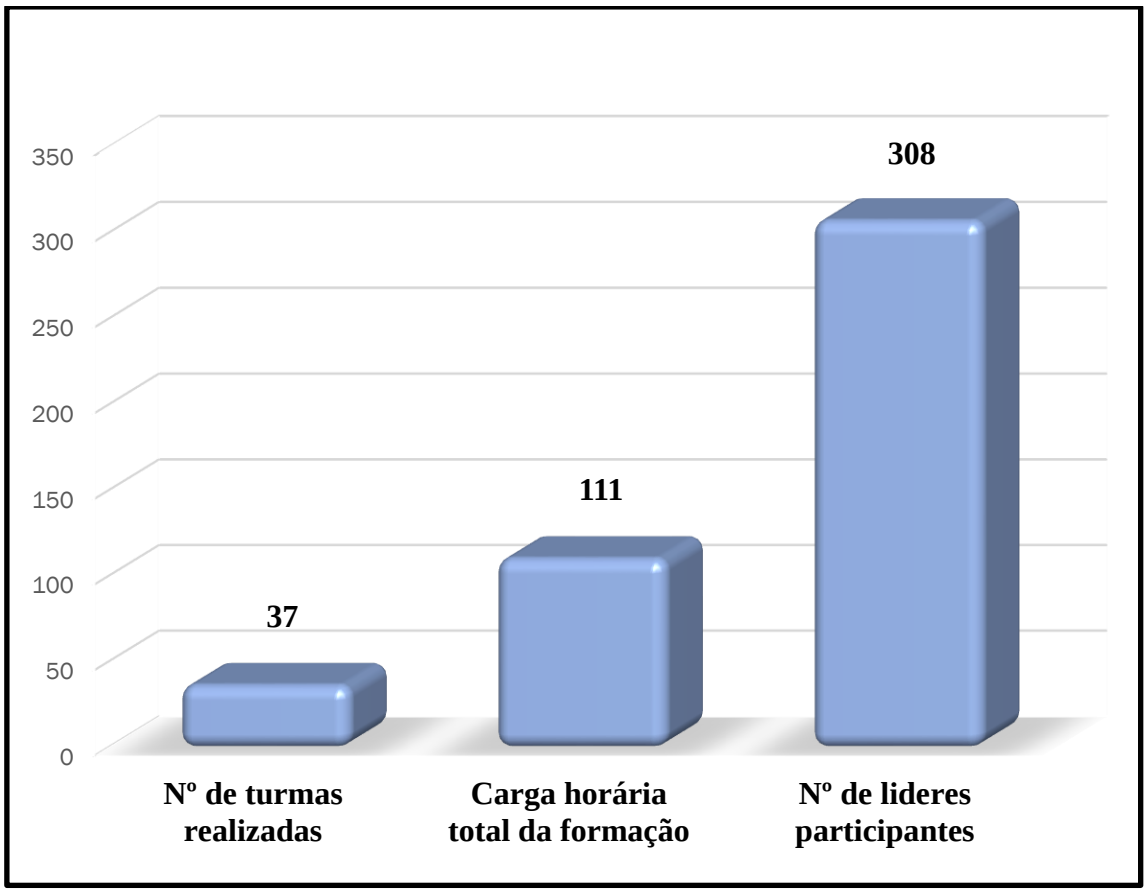
Para monitorar, analisar e avaliar os impactos da referida formação, foram criados diferentes indicadores, tendo em vista rastrear as ações e abordagens realizadas, bem como demonstrar os desafios e a efetividade alcançada.

Abaixo uma tabela descrita com os indicadores e os gráficos com os dados quantitativos.

Tabela 11 - Indicadores de monitoramento Formação para lideranças

INDICADORES DE MONITORAMENTO
Número de turmas realizadas
Número de participantes

Gráfico 30 – Formação Liderar é Cuidar



Enfim, a formação além de dialogar com a proposta da atualização da NR-1, sobretudo, nesse ano educacional da lei, reafirma que liderar é um ato que envolve presença, ética, sensibilidade e compromisso e o Instituto Guima e a Guima ConSeCo seguem firmes em sua missão de promover ambientes de trabalho cada vez mais saudáveis e sustentáveis, fortalecendo uma cultura de cuidado que impacta positivamente colaboradores, equipes, gestores e toda a sociedade.

12.Próximos Passos e Consolidação da Estratégia de Prevenção de Riscos Psicossociais – 2025/2026

Em 2025, o Instituto Guima avançou de maneira significativa na construção do Plano de Avaliação e Ação Preventiva em Saúde Mental, consolidando um processo estruturado, ético e alinhado às diretrizes institucionais e às normativas sobre Riscos Psicossociais. Houve ampla participação dos colaboradores no Inventário Psicossocial, o

que resultou em uma base de dados sólida e representativa, fundamental para a análise dos Fatores de Risco Psicossocial e para a validação das interpretações realizadas.

O ano teve caráter formativo, especialmente para lideranças com eixos que permearam as relações interpessoais, demandas laborais, saúde e bem-estar, além de orientar sobre a importância da identificação e prevenção de riscos psicossociais.

Para 2026, iniciaremos um novo ciclo de aprimoramento, que inclui a revisão metodológica geral, inclusive do instrumento do Inventário Psicossocial. Essa atualização garantirá a manutenção das suas propriedades avaliativas, assegurando sensibilidade, atualidade e aderência às diretrizes do Programa de Gerenciamento de Riscos – (PGR), ao contexto organizacional e às demandas reais dos colaboradores.

Além das ações estruturadas, manteremos iniciativas educativas contínuas: formações, campanhas e momentos de sensibilização. Elas serão destinadas a fortalecer o conhecimento sobre riscos psicossociais e a consolidar uma cultura organizacional orientada ao bem-estar. O objetivo é que cada colaborador compreenda o processo, participe de forma engajada e se torne multiplicador de práticas saudáveis em sua unidade.

12.1 Desafios para 2026

12.1.1 Revisão dos Instrumentos e Documentos

Aprimoramento e atualização do instrumento de avaliação dos riscos psicossociais, garantindo maior precisão e adequação metodológica. Revisão dos documentos técnicos e alinhamento completo ao PGR. Além disso, realização do aprofundamento do Plano de Ação junto às lideranças de cada unidade avaliada, assegurando coerência, aplicabilidade e efetividade nas intervenções propostas.

12.1.2 Ações Organizacionais

Intervenções nas unidades, fortalecimento das práticas de gestão humanizada, incentivo a dinâmicas de equipe e parcerias entre lideranças, equipes e psicologia organizacional. Essas ações visam qualificar o clima organizacional e aperfeiçoar os processos coletivos de trabalho.

12.1.3 Ações Coletivas e Individuais

Atividades de escuta ativa, rodas de conversa, apoio psicológico, grupos de orientação e estratégias voltadas ao fortalecimento emocional e comportamental, alinhadas às melhores práticas de promoção da saúde mental.

12.1.4 Monitoramento Contínuo

Acompanhamento sistemático dos indicadores, revisões periódicas e reaplicações do inventário, além de visitas técnicas regulares. Esse monitoramento permite construir séries históricas e avaliar, de forma contínua, a efetividade das estratégias implementadas.

13.IMPACTO SOCIAL

O reconhecimento institucional, especialmente nas campanhas sociais e premiações, representa um indicador concreto da efetividade das ações de Responsabilidade Social Corporativa desenvolvidas pelo Instituto Guima. Ele reafirma a dimensão afetiva e humana que orienta cada prática, fortalecendo a missão de promover transformação social por meio do cuidado psicossocial, da qualificação profissional e do compromisso com a dignidade humana. Esse reconhecimento externo e interno demonstra que as ações do Instituto não apenas atendem às demandas sociais e corporativas, mas se articulam com metodologias sólidas, fundamentadas na Pedagogia Social, nos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável e nas diretrizes ESG. Assim, cada campanha, intervenção ou programa passa a ser compreendido como parte de um processo estruturado, intencional e alinhado aos valores institucionais de acolhimento, ética, ciência, responsabilidade ambiental, solidariedade e respeito.

Além disso, as premiações e certificações recebidas reforçam o engajamento da equipe multidisciplinar, que se reconhece como protagonista da construção de um ambiente corporativo humanizado, inclusivo e orientado para a equidade. Quando a atuação técnica se soma ao cuidado afetivo, cria-se um ciclo virtuoso que inspira colaboradores, líderes e parceiros a ampliarem sua participação nas ações sociais, fortalecendo o senso de pertencimento e o compromisso coletivo.

O reconhecimento também contribui para o aperfeiçoamento das metodologias aplicadas, promovendo constante avaliação, inovação e alinhamento às estratégias institucionais de missão, visão e valores. Dessa forma, as campanhas sociais e premiações consolidam-se não apenas como resultados, mas como evidências vivas de um projeto institucional que integra técnica e humanidade, reafirmando o Instituto Guima como referência em responsabilidade socioambiental corporativa.

13.1 Selo Igualdade Racial

No corrente ano, o Instituto Guima participou do Programa Selo Igualdade Racial, edição 2025 - Edital de Chamamento Público nº 001/2025/SMDHC/CPIR, publicado no Diário Oficial do Município em 01 de agosto de 2025, obtendo a renovação do reconhecimento. O Selo tem como missão identificar e valorizar instituições privadas cujo quadro de profissionais contratados contemple, no mínimo, 20% de pessoas negras, distribuídas de maneira representativa nas diferentes hierarquias e funções, podendo incluir ainda aqueles com vínculo terceirizado. Este reconhecimento evidencia o comprometimento do Instituto Guima e da Guima ConSeCo com a promoção da igualdade étnico-racial, com a mitigação e eliminação de práticas discriminatórias, e com a construção de ambientes de trabalho mais justos, diversos e inclusivos.

A conquista do Selo representa mais do que uma formalidade institucional: é uma reafirmação concreta do compromisso da empresa com a responsabilidade social corporativa, traduzido em políticas, programas e ações que buscam efetivamente a valorização da diversidade. Ao reconhecer e incentivar a presença de pessoas negras em diferentes níveis da organização, o Instituto Guima reforça seu papel como agente de transformação social, contribuindo para a materialização de uma cultura organizacional humanizada e humanizadora, na qual todos os colaboradores são respeitados, suas habilidades reconhecidas e suas potencialidades desenvolvidas de forma integral.

PREFEITURA DE SÃO PAULO

CERTIFICADO
DE RENOVAÇÃO DO
SELO DE IGUALDADE RACIAL

A Prefeitura de São Paulo certifica

GUIMA CONSECO

Este reconhecimento reforça sua dedicação, compromisso e excelência contínua. Que esta renovação seja mais um passo rumo a novas realizações e conquistas. Sucesso sempre!

PROGRAMA SELO IGUALDADE RACIAL
PREFEITURA DE SÃO PAULO

Regina Célia Silveira Santana
Secretária Municipal de Direitos Humanos e Cidadania

Elaine Gome de Lima
Secretária Executiva Adjunta de Igualdade Racial

Essa certificação também fortalece a relação da instituição com seus colaboradores, suas famílias e a sociedade civil, mostrando que o respeito à diversidade é um valor intrínseco às práticas institucionais. Ao investir na promoção da igualdade de oportunidades, o Instituto Guima não apenas cumpre um papel social, mas também cria ambientes de trabalho mais motivadores, colaborativos e éticos, nos quais a pluralidade é entendida como um diferencial estratégico que enriquece processos e resultados. O Selo reforça que as políticas de gestão da Guima ConSeCo são construídas COM, PARA e POR as pessoas, colocando a dimensão humana como eixo central de todas as suas ações.

Além disso, a certificação se alinha aos princípios do desenvolvimento humano integral, destacando a importância de práticas que promovam a dignidade, a inclusão e a participação ativa de todos. Ao adotar critérios objetivos e mensuráveis para o reconhecimento da diversidade, a instituição garante que suas ações não sejam apenas simbólicas, mas sim efetivas e transformadoras, contribuindo para a construção de uma sociedade mais equitativa. A renovação do Selo Igualdade Racial reforça, assim, o compromisso da Guima ConSeCo em consolidar políticas corporativas que promovam justiça social, equidade de gênero e étnico-racial, responsabilidade socioambiental e uma

atuação ética e transparente, em consonância com os princípios do ESG e da Agenda 2030 dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).

Em síntese, o reconhecimento obtido não apenas celebra o alcance de metas institucionais, mas também reafirma a visão da organização de que a responsabilidade social corporativa é um caminho permanente para o fortalecimento da dignidade humana, a promoção da equidade e o impacto social real. Cada iniciativa realizada, cada política implementada e cada colaborador engajado reflete a materialização de um compromisso contínuo com a transformação social, tornando a instituição um exemplo de como valores, princípios e práticas podem convergir para construir uma cultura organizacional sustentável, inclusiva e verdadeiramente humanizadora.

13.2 Campanha McDia Feliz 2025

A equipe do Instituto participou do café da manhã especial promovido pelo GRAACC em reconhecimento às instituições parceiras da campanha McDia Feliz 2024. O encontro, realizado em 03 de junho de 2025, no McDonald's da Av. Bernardino de Campos, proporcionou a apresentação dos resultados oficiais da campanha, destacando o impacto coletivo das ações desenvolvidas e reforçando a importância da contribuição de cada organização envolvida. Além disso, o GRAACC realizou o lançamento da campanha McDia Feliz 2025, apresentando diretrizes e metas preliminares e evidenciou o compromisso conjunto com causas sociais relevantes e o fortalecimento da rede de parceiros.

Em 2025, o Instituto Guima reafirmou seu compromisso com a solidariedade e com a responsabilidade social ao participar da campanha McDia Feliz, uma das maiores iniciativas do país voltadas à 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 do Big Mac, no dia 23 de agosto, para apoiar o tratamento de crianças e jovens com câncer.

A participação do Instituto Guima nessa ação demonstra não apenas o engajamento institucional, mas também a preocupação contínua em contribuir para causas que impactam diretamente a vida de pessoas em situação de vulnerabilidade.

Com o compromisso de incentivar a participação de todos, o Instituto Guima adquiriu vouchers, que foram sorteados entre os colaboradores da Guima ConSeCo. Além disso, a iniciativa buscou conscientizar que ações de solidariedade podem e devem ser realizadas por todos, mostrando que cada pessoa pode fazer a sua parte. A proposta

institucional enfatizou a importância de cultivar a cultura da doação, do voluntariado e do engajamento social, estimulando atitudes de empatia, cooperação e responsabilidade em todas as relações, e reforçando a conexão entre práticas solidárias e ações de responsabilidade social corporativa.

Mais do que apoiar uma causa específica, a participação do Instituto Guima na campanha McDia Feliz fortalece a percepção de que pequenas ações individuais e coletivas podem gerar grandes impactos na vida de crianças e adolescentes. Essa prática evidencia o papel transformador das instituições quando se engajam em projetos que promovem a inclusão, o cuidado e a equidade social, servindo de exemplo para colaboradores, famílias e sociedade civil. A experiência reforça que a solidariedade não é apenas um ato isolado, mas um valor que pode e deve permear todas as dimensões do trabalho institucional, inspirando novas iniciativas e consolidando uma cultura de empatia e responsabilidade social.

13.3 Campanha do Agasalho 2025

A Campanha do Agasalho 2025, realizada sob o lema “No inverno todo mundo precisa de um manto”, reafirmou o compromisso do Instituto Guima e da Guima ConSeCo com a promoção da solidariedade, da dignidade humana e da responsabilidade social. Idealizada no âmbito sociopedagógico, a campanha buscou mobilizar colaboradores da sede Guima ConSeCo e fortalecer uma rede de cuidado que vai além das paredes corporativas, alcançando pessoas em situação de alta vulnerabilidade social que enfrentam o frio de forma intensa e desafiadora.

Com o objetivo de arrecadar roupas de inverno, incluindo peças femininas, masculinas e infantis, além de meias, calçados,

cobertores, luvas e gorros em bom estado de conservação, a campanha reforçou a importância do gesto de doar como expressão de empatia e compromisso com o bem-estar coletivo. Cada peça coletada representou mais do que um item: simbolizou um abraço, um ato de acolhimento e um olhar sensível para realidades muitas vezes invisibilizadas.

A participação dos colaboradores demonstrou engajamento significativo e um forte senso de responsabilidade compartilhada, efetivando o compromisso com o voluntariado corporativo. As doações foram cuidadosamente organizadas, triadas e destinadas a ONG parceira do Instituto Guima, garantindo que chegassem às mãos de quem realmente mais precisava. Esse movimento mostrou que, quando mobilizados por um propósito comum, os colaboradores fortalecem a cultura institucional de solidariedade e ampliam o impacto social da organização.

Em alinhamento às práticas de Responsabilidade Social Corporativa e ESG, a Guima ConSeCo realizou a doação institucional de 100 cobertores, reforçando seu compromisso com ações pautadas no impacto social efetivo e na equidade. Essas doações foram entregues juntamente com os itens arrecadados no Centro de Acolhida de Homens São Leopoldo, localizado na Zona Leste de São Paulo. Vale enfatizar que o local é reconhecido por sua atuação essencial junto à população em situação de rua, com quem o Instituto mantém outras iniciativas voltadas à qualificação profissional, empregabilidade e fortalecimento da autonomia.

A entrega no Centro de Acolhida simbolizou a união entre empresa, instituto e sociedade civil, mostrando que resultados significativos acontecem quando diferentes atores se conectam em prol de uma causa maior. A presença dos colaboradores e da equipe do Instituto Guima durante a entrega dos itens reforçou uma postura institucional que vai além da doação material: é uma presença efetiva e afetiva, comprometida e coerente com os valores de respeito, equidade e promoção da dignidade humana.

A campanha também evidenciou a importância de construir redes de apoio sólidas, em que as organizações da sociedade civil desempenham papel fundamental na identificação das necessidades locais e no acolhimento das populações em situação de risco e vulnerabilidades sociais. A parceria entre o Instituto Guima, a Guima ConSeCo e as OSCs envolvidas demonstraram que a responsabilidade social corporativa se torna ainda mais potente quando construída de forma colaborativa e horizontal, reconhecendo a expertise e o protagonismo das comunidades e instituições parceiras.

Além disso, a Campanha do Agasalho 2025 reforçou que ações de solidariedade são ferramentas transformadoras tanto para quem recebe quanto para quem doa. O engajamento interno fortalece o senso de pertencimento, aproxima equipes, desperta consciência social e amplia a percepção de que cada pessoa pode contribuir para uma sociedade mais justa, humana e acolhedora. No ambiente corporativo, esse tipo de ação fortalece valores éticos e estimula práticas alinhadas às diretrizes de sustentabilidade social.

OSC: SASF Jardim Ângela

OSC: Vila Reencontro Pari

Os representantes das Organizações da Sociedade Civil parceiras e os colaboradores que atuaram diretamente na Campanha do Agasalho 2025 participaram de um café especialmente organizado para formalizar a entrega das doações. O encontro marcou simbolicamente o encerramento da ação e reforçou a importância do voluntariado como prática contínua de cuidado e responsabilidade social. Em um ambiente acolhedor, foi possível reconhecer o empenho coletivo, valorizar o gesto de cada participante e fortalecer o sentimento de pertencimento a uma iniciativa que ultrapassa a doação de roupas e se traduz em respeito, empatia e dignidade humana.

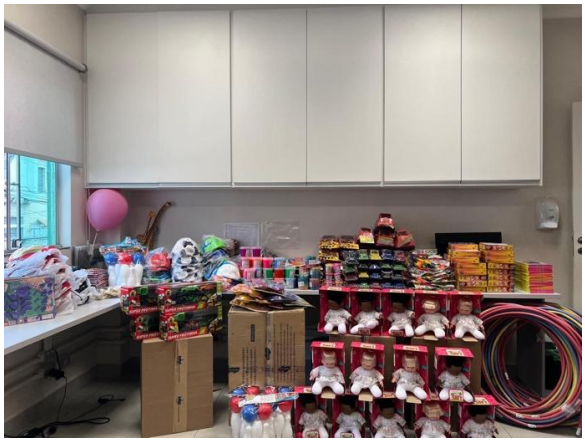
O momento também evidenciou o papel estratégico da parceria entre a Guima ConSeCo, o Instituto Guima, as OSCs e a sociedade civil na construção de respostas concretas às vulnerabilidades sociais. Ao reunir diferentes atores em torno de um propósito comum, o café simbolizou a força das relações colaborativas e a capacidade de ampliar impactos quando esforços são compartilhados. Mais do que celebrar resultados, o encontro reafirmou o compromisso de manter essa rede ativa e engajada, consolidando uma cultura institucional que reconhece o voluntariado como parte essencial da transformação social.

Enfim, esta campanha tornou-se um marco no calendário institucional, não apenas pelo volume de itens arrecadados, mas pelo modo como mobilizou pessoas, fortaleceu vínculos e promoveu impacto social real. Ao aquecermos o inverno de tantas pessoas, reafirmamos o compromisso do Instituto Guima e da Guima ConSeCo com iniciativas que unem afeto, solidariedade e responsabilidade corporativa, contribuindo para construir, dia após dia, uma sociedade mais humana e equitativa.

13.4 Campanha Dia das Crianças

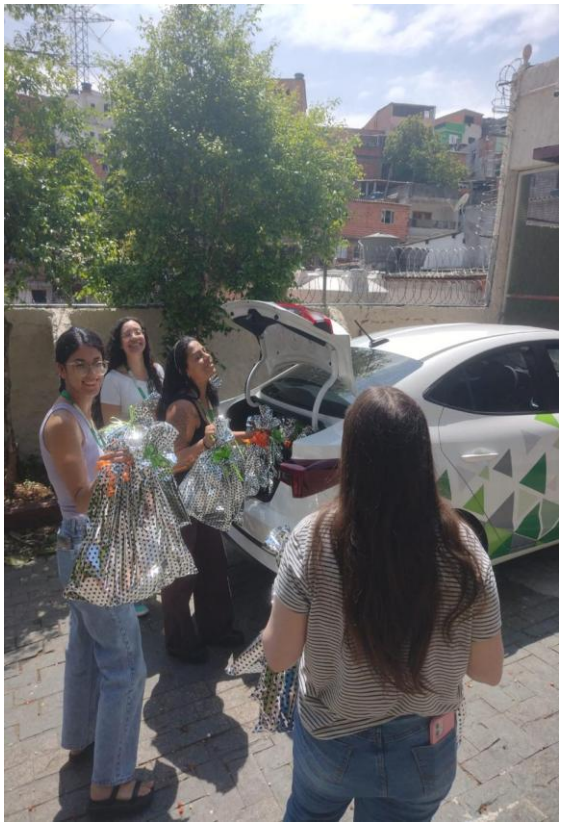
A campanha "Doe um brinquedo, multiplique um sorriso!" foi realizada pelo Instituto Guima com o propósito de celebrar o Dia das Crianças por meio de uma ação concreta de solidariedade e voluntariado corporativo. Com foco na mobilização interna e no fortalecimento da cultura de responsabilidade social, o objetivo central foi arrecadar brinquedos em bom estado de conservação, somando-os à doação institucional realizada pela Guima Conseco. Ao direcionar as contribuições para Organizações da Sociedade Civil parceiras, a campanha buscou ampliar o impacto social positivo e reforçar o compromisso da companhia com o bem-estar das comunidades onde atua.

A iniciativa foi construída de forma simples e lúdica, mas com forte alinhamento corporativo. Os colaboradores da sede Guima ConSeCo participaram ativamente, doando brinquedos novos e usados em excelentes condições, demonstrando engajamento genuíno com a causa. De maneira complementar e equitativa, o Instituto Guima realizou a aquisição de mais brinquedos para garantir que um número maior de crianças fosse beneficiado. Ao todo, foram preparados 220 embrulhos, todos montados com carinho, cuidado e sensibilidade pela equipe do Instituto, refletindo a dimensão afetiva presente na ação.



Nos dias 14 e 15 de outubro, foram realizadas as entregas dos brinquedos em dois territórios distintos: a primeira ação ocorreu no Instituto Claret, instituição social localizada na região de Perus; a segunda entrega aconteceu na comunidade de Heliópolis, em uma ação comunitária realizada em parceria com a liderança local do Cantinho da Lu. Esses espaços foram escolhidos por sua relevância social e por atuarem diretamente com crianças em contextos de vulnerabilidade. As entregas contaram com a participação de

colaboradores do Instituto Guima, da Guima ConSeCo e de representantes da própria comunidade, fortalecendo um ambiente de cooperação e pertencimento coletivo



OSC: Cantinho da Lu

OSC: Cantinho da Lu

A campanha também se consolidou como um importante exercício de alteridade e equidade, ao aproximar diferentes atores: empresa, instituto, sociedade civil e organizações comunitárias, uma rede unida em prol de um mesmo propósito: promover a alegria, o acesso ao brincar e o desenvolvimento infantil.

Esse movimento reforça a compreensão de que a responsabilidade social corporativa realizada pelo Instituto Guima vai além do apoio financeiro, envolvendo também presença ativa, vínculo territorial e respeito às especificidades de cada comunidade atendida.

Além disso, a iniciativa evidenciou o potencial transformador do voluntariado corporativo quando articulado de maneira estratégica e afetiva. Ao envolver colaboradores de diferentes setores, a campanha promoveu integração interna, fortaleceu

valores institucionais e estimulou comportamentos solidários capazes de ultrapassar os limites do ambiente de trabalho. Cada participação, cada doação e cada gesto de cuidado se somaram para compor uma ação coletiva que impactou diretamente a vida de dezenas de crianças.

OSC: Cantinho da Lu

A campanha “Doe um brinquedo, multiplique um sorriso!” reafirmou o compromisso do Instituto Guima e da Guima ConSeCo com uma atuação social pautada na ética, na empatia e na corresponsabilidade. A ação demonstrou, na prática, que quando organizações privadas se alinham à sociedade civil e às comunidades, é possível construir redes de apoio verdadeiramente significativas.

Por fim, o resultado não se traduz apenas nos brinquedos entregues, mas no fortalecimento de laços comunitários, na disseminação de uma cultura solidária e na promoção de sorrisos que refletem o impacto humano e transformador dessa iniciativa.

OSC: Instituto Claret

13.5 Participação no INFRA-FM: Responsabilidade Social Corporativa em destaque

O Instituto Guima ConSeCo marcou presença na 12ª Expo InfraFM, um dos principais

eventos nacionais voltados à gestão de *facilities*, infraestrutura e serviços profissionais. A participação reforça o compromisso do Instituto com a disseminação de práticas de Responsabilidade Social Corporativa e com o diálogo qualificado sobre tendências e desafios ligados à sustentabilidade, inclusão e governança no ambiente corporativo.

Durante o evento, o Coordenador de Responsabilidade Social, Dr. William Vinicius Pinto, apresentou a palestra “Responsabilidade Social Corporativa e a Agenda 2030: Como as Empresas Podem Liderar a Transformação Sustentável”, abordando conceitos fundamentais que diferenciam RSC de ações meramente filantrópica, destacando o papel estratégico das organizações na promoção do desenvolvimento sustentável e a importância dos indicadores como instrumentos de gestão e de monitoramento de impacto.

A exposição enfatizou ainda quatro passos essenciais para consolidar uma corporação socialmente responsável, ilustrados com exemplos concretos de práticas sustentáveis que são realizados no Instituto Guima e na Guima ConSeCo, como a gestão responsável de resíduos, iniciativas de inclusão de pessoas com deficiência, além de ações voltadas à saúde e ao bem-estar. Esses elementos demonstram como que a sustentabilidade pode ser incorporada de maneira integrada ao modelo de negócios, fortalecendo a cultura organizacional e promovendo transformações positivas dentro e fora do ambiente corporativo.

A palestra foi concluída com a reflexão sobre os benefícios que a Responsabilidade Social Corporativa gera para as empresas, incluindo o fortalecimento da reputação institucional, a atração e retenção de talentos, o aumento da inovação e a melhoria da eficiência operacional. O destaque reforça que investir de forma intencional em ações, projetos e programas sociais é construir valor sustentável e duradouro para a sociedade, para os colaboradores e para as organizações. A participação do Instituto Guima ConSeCo no evento reafirma sua posição como referência no debate sobre sustentabilidade, inclusão e desenvolvimento humano.

13.6 Selo Empresa amiga do Imigrante

O Instituto Guima recebeu da Visão Mundial o Selo Empresa Amiga do Migrante – Categoria Destaque, reconhecimento concedido a organizações que se destacam na promoção da inclusão e na ampliação de oportunidades para pessoas migrantes e refugiadas. Essa certificação reafirma o compromisso da Guima ConSeCo com a equidade, o acolhimento e a construção de trajetórias profissionais dignas para populações em situação de vulnerabilidade.

O selo celebra práticas efetivas de contratação, sensibilização e desenvolvimento de ambientes laborais mais inclusivos e humanizados. Ser reconhecido na categoria Destaque evidencia que a atuação integrada da Guima ConSeCo e do Instituto Guima tem gerado impactos reais, especialmente no eixo de empregabilidade e responsabilidade socioambiental. Trata-se de uma conquista coletiva, resultado do trabalho das equipes que atuam direta e indiretamente nas ações desenvolvidas ao longo do ano.

A Visão Mundial certificou empresas localizadas em Manaus, Roraima e São Paulo, por sua atuação na criação de oportunidades de trabalho, na oferta de capacitação profissional e na construção de ambientes acolhedores para pessoas em situação de deslocamento forçado. Entre elas, o Instituto Guima se destacou pela realização de turmas específicas do Programa Gerando Futuro voltadas à população migrante e refugiada, das quais muitos participantes foram contratados e permanecem em atividade na Guima ConSeCo.

A parceria entre o Instituto Guima e a Visão Mundial nasceu do propósito comum de transformar recomeços em futuros possíveis. Por meio da interface entre o programa *Ven Tú Puedes* e o Gerando Futuro, a atuação conjunta promove visibilidade, voz e oportunidade. Essa colaboração tem sido essencial para ampliar o acesso à qualificação profissional, fortalecer práticas de entrevistas inclusivas e ampliar a empregabilidade ao final das jornadas formativas.

Somente em 2025, mais de 150 pessoas migrantes e refugiadas participaram da formação em higienização e limpeza oferecida pelo Programa Gerando Futuro. Desse total, 40 foram contratadas pela Guima ConSeCo, enquanto outras 10 ingressaram em oportunidades externas, demonstrando o impacto direto da iniciativa na mobilidade social e na ampliação das perspectivas de futuro dos participantes.

Além da formação e da contratação, os participantes contam com acompanhamento psicossocial contínuo, conduzido pelo Instituto Guima. Esse suporte fortalece habilidades socioemocionais, promove autonomia e contribui para uma permanência mais positiva no mercado de trabalho. Assim, consolidamos uma ação que une acolhimento, desenvolvimento e empregabilidade, reafirmando o compromisso da Guima ConSeCo com a promoção de vidas mais dignas e oportunidades reais de transformação.

14. DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO[17]

A Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI) integra de forma estruturante a cultura organizacional da Guima ConSeCo e do Instituto Guima. A instituição compreende que reconhecer as singularidades humanas é essencial para promover ambientes de trabalho mais justos, acessíveis e alinhados às diretrizes ESG, reafirmando seu compromisso com o respeito, a ética e a responsabilidade social.

Com essa perspectiva, o Instituto Guima reforça seu compromisso com a construção de um ambiente verdadeiramente inclusivo ao lançar o **Censo de Inclusão**, iniciativa que reconhece que a inclusão começa pelo conhecimento e acolhimento das diferentes realidades presentes na organização. O Censo de Inclusão é uma das ações que promovem o reconhecimento das habilidades e potencialidades dos colaboradores, especialmente das Pessoas com Deficiência (PCDs), valorizando suas trajetórias, competências e contribuições para o ambiente organizacional. A escuta ativa e o

[17] Texto elaborador por **Maria Helena Stenico:** Analista de Responsabilidade Social no Instituto Guima, graduada em Psicologia – Bacharel e Licenciatura pela Universidade Presbiteriana Mackenzie. Bolsista PIBIC Mackenzie Iniciação Cientifica no âmbito social e psicológico com supervisão técnica: **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.

mapeamento dessas diversidades refletem o compromisso da Guima ConSeCo com uma cultura organizacional mais justa e acessível.

Essa iniciativa está alinhada aos princípios ESG (Environmental, Social and Governance), especialmente ao pilar Social, que enfatiza a importância da equidade, inclusão e respeito aos direitos humanos como fundamentos de uma gestão ética e responsável. O Censo também se conecta diretamente aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030, destacando-se:

- **ODS 4 – Educação de Qualidade:** ao subsidiar práticas de formação e sensibilização interna voltadas à diversidade e inclusão.
- **ODS 5 – Igualdade de Gênero:** ao fomentar um ambiente mais inclusivo, livre de estigmas e discriminações.
- **ODS 8 – Trabalho Decente e Crescimento Econômico:** ao promover oportunidades justas de inserção e desenvolvimento profissional.
- **ODS 10 – Redução das Desigualdades:** ao identificar e reduzir barreiras que impactam a plena participação das pessoas com deficiência na organização.
- **ODS 16 – Paz, Justiça e Instituições Eficazes:** ao fortalecer a justiça organizacional e os direitos sociais.
- **ODS 17 – Parcerias e Meios de Implementação:** ao fomentar o trabalho em rede e o compromisso coletivo com a transformação social.

O Censo de Inclusão consolidou informações essenciais sobre as diferentes realidades presentes na organização, permitindo uma compreensão mais ampla das necessidades, potencialidades e barreiras vivenciadas pelos colaboradores, especialmente pelas Pessoas com Deficiência (PCDs). Essa iniciativa reforça o papel estratégico da escuta ativa e do conhecimento estruturado como base para a construção de políticas mais inclusivas e alinhadas às boas práticas de responsabilidade social corporativa.

Também orienta o aprimoramento contínuo das iniciativas de Responsabilidade Socioambiental Corporativa e fortalece a atuação em rede como estratégia de garantia dos Direitos Humanos, valorização da pluralidade e consolidação de uma governança ética, empática e diversa. Ao impulsionar esse movimento, a Guima ConSeCo reafirma seu compromisso com a construção de um ambiente mais humano, sustentável e representativo.

Como parte das ações voltadas ao fortalecimento da Diversidade, Equidade e Inclusão, a Guima ConSeCo promoveu uma palestra em parceria com a Secretaria da Pessoa com Deficiência do Estado de São Paulo, dedicada a ampliar o entendimento sobre inclusão no mundo do trabalho e a estimular práticas mais equitativas dentro da organização. O encontro apresentou o Programa Meu Emprego Inclusivo, iniciativa estadual que busca aumentar a empregabilidade, a renda e as oportunidades profissionais para pessoas com deficiência, integrando ações de busca ativa, qualificação, apoio às empresas e suporte contínuo ao desenvolvimento profissional.

Durante a palestra, os representantes Mayra Rodrigues e Igor Santos compartilharam dados atualizados sobre o cenário da empregabilidade de pessoas com deficiência no Brasil e no Estado de São Paulo, destacando os desafios estruturais enfrentados por essa população e as possibilidades reais de transformação a partir de políticas corporativas comprometidas com a inclusão. Foram apresentadas também as metodologias que orientam o programa, como o conceito de Emprego Apoiado, que valoriza as capacidades, interesses e autonomia dos candidatos, além de oferecer acompanhamento técnico durante todo o processo de contratação, adaptação e permanência no ambiente de trabalho.

A ação proporcionou aos colaboradores uma reflexão aprofundada sobre capacitação, acessibilidade, combate ao capacitismo e construção de processos seletivos mais justos. Também permitiu ampliar a compreensão sobre como as empresas podem fortalecer sua atuação inclusiva por meio de práticas éticas, acolhedoras e alinhadas à legislação vigente, como a Lei de Cotas, e às diretrizes ESG. O diálogo reafirmou a importância de considerar a inclusão não como um cumprimento obrigatório, mas como uma oportunidade de transformação social que valoriza talentos, amplia a diversidade e fortalece a cultura organizacional.

Ao promover essa palestra, a Guima ConSeCo reafirma seu compromisso com a criação de ambientes de trabalho acessíveis e com o desenvolvimento de iniciativas que dialogam diretamente com as ações do Censo de Inclusão, fortalecendo uma trajetória institucional baseada no respeito, na equidade e na promoção dos Direitos Humanos.

15. PROCESSO DE AVALIAÇÃO DO IMPACTO SOCIAL[18]

O Instituto Guima adota um processo de avaliação do impacto social que se caracteriza por ser socioparticipativo, dinâmico, sistemático, contínuo e eficaz, buscando constantemente aprimorar a compreensão e a gestão de seus projetos e programas. Este processo de avaliação considera três dimensões fundamentais:

Eficácia: analisa a relação entre as metas previstas e os resultados efetivamente alcançados, verificando se os objetivos propostos foram cumpridos conforme planejado;

Eficiência: examina a relação entre os recursos aplicados sejam humanos, materiais e financeiros e os resultados obtidos, com ênfase na qualidade, no tempo e no custo dos projetos e programas;

Efetividade: avalia as transformações geradas pelas ações do Instituto Guima, considerando os resultados e os impactos sociais, ambientais, educacionais e psicológicos alcançados.

A avaliação qualitativa e quantitativa das ações é realizada mensalmente e consolidada anualmente no Relatório de Gestão, possibilitando o acompanhamento sistemático dos indicadores de desempenho. Esse processo permite refletir sobre os resultados alcançados e sobre o potencial de ampliação dos impactos sociais previstos como metas institucionais.

A prática avaliativa do Instituto Guima baseia-se em uma análise sistêmica e multidimensional, considerando diferentes perspectivas que contribuem para a construção e o aprimoramento de indicadores e meios de verificação. A equipe busca permanentemente informações atualizadas e contextualizadas, fundamentando-se em referenciais teóricos e técnicos que assegurem a fidedignidade dos resultados e a coerência das práticas com as demandas e desafios sociais contemporâneos.

---

[18] Texto elaborado por **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.

A avaliação processual, de caráter informativo e propositivo, ultrapassa a mera análise de dados. Inclui também a observação dos instrumentos utilizados, dos procedimentos metodológicos e das iniciativas práticas implementadas, oferecendo subsídios para a construção de propostas socioconstrutivas, para a definição de diretrizes e para o desenvolvimento de metodologias que garantam a eficácia e a continuidade dos projetos e programas. Esse processo também orienta a formulação de novas estratégias voltadas ao aprimoramento contínuo das ações e resultados.

O componente qualitativo da avaliação requer o engajamento constante de toda a equipe, tanto dos colaboradores que atuam diretamente nas atividades quanto daqueles envolvidos de forma indireta, assegurando o monitoramento sistemático de dados e informações relevantes. Nesse contexto, a construção de indicadores assume papel central, permitindo diagnosticar ações, definir prioridades, estabelecer metas e realizar avaliações periódicas de desempenho.

Os indicadores constituem instrumentos técnicos e estratégicos de apoio ao planejamento, à execução e ao aperfeiçoamento das práticas institucionais, abrangendo dimensões ambientais, educacionais, sociais e psicológicas. Representam, em essência, formas de expressão dos resultados obtidos, traduzindo o impacto e a relevância social das ações desenvolvidas.

Diante da complexidade e diversidade dos contextos atendidos, o Instituto Guima adota uma abordagem que considera tanto os aspectos tangíveis, mensuráveis e observáveis, quanto os intangíveis, que envolvem consciência social, autoestima, valores, atitudes, cidadania e estilos de comportamento. Esses últimos, embora captados de forma indireta, possuem relevância estratégica para a compreensão do impacto social das iniciativas.

Para o Instituto Guima, a avaliação do impacto socioambiental é entendida como um processo contínuo, sistêmico e participativo, presente em todas as etapas do desenvolvimento das atividades. Os indicadores de resultado são monitorados e registrados de maneira periódica por toda a equipe, o que permite identificar pontos fortes,

aspectos a serem aprimorados e novas oportunidades de intervenção. Assim, consolida-se um ciclo permanente de aprendizado e aprimoramento institucional.

Como destaca Chiavenato (2004, p. 98), "*avaliar resultados significa mensurar o quanto as ações organizacionais estão contribuindo para o alcance dos objetivos propostos, permitindo ajustes e inovações contínuas*". Nessa mesma linha, Tenório (2005, p. 74) reforça que "a avaliação participativa constitui um instrumento de democratização da gestão, pois envolve diferentes atores na análise dos resultados e na construção coletiva do impacto social".

O processo de avaliação e monitoramento implementado pelo Instituto Guima garante que as ações promovam transformações sociais concretas e mensuráveis, fortalecendo a governança, a transparência e a sustentabilidade das iniciativas. Além disso, orienta decisões estratégicas e contribui para o alcance dos objetivos institucionais de modo ético, responsável e eficaz.

Vale enfatizar que o Instituto Guima reconhece que o verdadeiro impacto social nasce do equilíbrio entre a eficiência dos processos e o olhar humanizado nas relações e reitera que cada ação é conduzida com sensibilidade às realidades e potencialidades das pessoas envolvidas, valorizando o diálogo, a escuta ativa e o respeito à diversidade. Essa interface entre pessoas e processos é o que confere sentido e autenticidade às práticas institucionais, garantindo que os resultados alcançados no referido ano sejam não apenas mensuráveis, mas também transformadores, inclusivos e sustentáveis.

Em 2026, seguiremos avançando com ações, programas e projetos dedicados a mobilizar esforços e fortalecer nossos propósitos de assistir os colaboradores da Guima ConSeCo, seus familiares e a sociedade civil. Nosso compromisso será a materialização de novas abordagens inovadoras que promovam o desenvolvimento institucional, a qualidade de vida e o impacto social real, sempre pautados pela busca constante pela promoção da empregabilidade como um caminho fundamental para a dignificação humana.

A assistência integral aos colaboradores, suas famílias e à comunidade estará continuará alinhada com os princípios e valores institucionais, reconhecendo as habilidades e potencialidades de cada indivíduo. Atuaremos em consonância com as estratégias do ESG e da Agenda 2030 dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), que constituem pilares essenciais para guiar e fortalecer as diversas práticas de gestão administrativa e pedagógica realizadas diariamente.

Todas as ações do Instituto Guima serão realizadas COM, PARA e POR nossos colaboradores, pela sociedade civil, em parceria com as políticas públicas e com a Guima ConSeCo.

Essa atuação integrada reafirma nosso compromisso em fortalecer, ainda mais, um ambiente institucional humanizado, sustentável e comprometido com a transformação social, consolidando-se como referência para a promoção do desenvolvimento humano e da justiça social.

16.INSTITUTO EM TELA: Comunicação, Engajamento e Visibilidade

A atuação conjunta entre o Instituto Guima ConSeCo e a área de Marketing fortaleceu, a disseminação das ações institucionais por meio de conteúdos publicados nas Redes Sociais. Essa parceria ampliou a visibilidade das iniciativas sociais, educativas e corporativas, consolidando a presença digital do Instituto e reforçando sua missão, valores e impacto junto aos colaboradores, parceiros e ao público externo. As publicações contribuíram para aproximar a sociedade das práticas de responsabilidade social desenvolvidas, dar destaque às histórias, projetos e conquistas que refletem o compromisso do Instituto com a transformação social.

Criado em 2021 pela Guima ConSeCo e pelo Instituto Guima, o projeto **Juntos Contra a Fome** atua no combate à insegurança alimentar por meio de campanhas contínuas de arrecadação e distribuição de alimentos. A iniciativa já destinou mais de **26 toneladas** a famílias em vulnerabilidade, reforçando o compromisso coletivo com uma sociedade mais justa e solidária.

No Dia Mundial do Refugiado, o Instituto Guima reforça seu compromisso com a acolhida e a inclusão profissional de pessoas que recomeçam suas vidas no Brasil. Por meio de ações de orientação e empregabilidade, a instituição promove oportunidades com equidade e respeito, contribuindo para uma sociedade mais justa e acolhedora.

O Instituto Guima reafirma seu compromisso com a inclusão e o respeito, promovendo um ambiente que valoriza a diversidade e acolhe todas as pessoas, independentemente de orientação sexual ou identidade de gênero. As ações voltadas à comunidade LGBTQIAPN+ fortalecem a construção de um espaço seguro e equitativo, reafirmando que celebrar a diversidade é um compromisso diário.

No Dia Nacional de Combate à Discriminação Racial, o Instituto Guima reforça seu compromisso com o respeito, a equidade e a valorização da diversidade étnico-racial. A instituição apoia ações de inclusão e promove iniciativas voltadas à ampliação de oportunidades para pessoas negras, reafirmando seu propósito de contribuir para uma sociedade mais justa.

No Dia Mundial de Enfrentamento ao Tráfico de Pessoas, o Instituto Guima reforça sua posição contra essa grave violação dos Direitos Humanos. A instituição atua na conscientização e no apoio a pessoas em situação de vulnerabilidade por meio de projetos de educação, inclusão e geração de renda, fortalecendo autonomia e ampliando oportunidades. Combater o tráfico humano é defender a dignidade e a proteção de vidas.

No Dia Nacional dos Direitos Humanos, o Instituto Guima reforça seu compromisso com o respeito, a dignidade e a igualdade como bases para a transformação social. A instituição atua na promoção da inclusão, da equidade e da valorização de cada pessoa, especialmente aquelas em situação de vulnerabilidade. Direitos humanos são garantias fundamentais e devem ser assegurados a todos, diariamente.

No Dia do Psicólogo, o Instituto Guima reforça a importância do cuidado com a saúde mental e o papel essencial desses profissionais. Por meio do programa **Fique Bem**, a instituição oferece atendimento psicossocial gratuito, sigiloso e humanizado aos colaboradores, promovendo escuta, orientação e bem-estar. O Instituto valoriza o trabalho dos psicólogos que contribuem diariamente para o cuidado integral das pessoas.

No Dia Nacional de Luta da Pessoa com Deficiência, o Instituto Guima reafirma seu compromisso com a inclusão e a acessibilidade. A instituição desenvolve iniciativas que valorizam as diferenças, ampliam oportunidades e fortalecem a participação social e profissional das pessoas com deficiência, atuando ao lado da Guima ConSeCo para construir ambientes mais justos, acolhedores e diversos.

No Instituto Guima, os professores desempenham papel fundamental nos projetos Gerando Futuro e Gerando Futuro Teen, inspirando, ensinando e ampliando oportunidades para crianças e jovens. A instituição agradece a dedicação e o compromisso desses profissionais, que reforçam diariamente o poder da educação na transformação social.

No Dia Internacional da Erradicação da Pobreza, o Instituto Guima reafirma seu compromisso com a redução das desigualdades. Por meio do programa **Gerando Futuro**, promove educação, qualificação profissional e oportunidades de desenvolvimento, contribuindo para transformar realidades e ampliar o acesso à dignidade.

No Dia da Consciência Negra, o Instituto Guima reforça a importância da reflexão, do respeito e da valorização da diversidade. A instituição acredita que a educação é uma ferramenta essencial no combate ao racismo e na construção de uma sociedade mais justa e igualitária. Promover consciência social significa garantir oportunidades equitativas e respeito à individualidade de cada pessoa.

17.A VOZ DA EQUIPE

No âmbito das ações de Responsabilidade Social Corporativa, o Instituto Guima compreende que o verdadeiro impacto social nasce das pessoas e das relações que, diariamente, constroem e fortalecem o propósito institucional. Por isso, ouvir a equipe, suas percepções, sentimentos e motivações é essencial para reconhecer o valor humano que sustenta cada ação realizada.

Ao refletirem sobre o significado e a importância de atuar nessa área, em diálogo constante com o Instituto Guima, os colaboradores compartilharam não apenas suas experiências profissionais, mas também aquilo que os move: o desejo genuíno de cuidar, acolher e contribuir para uma sociedade mais justa, sensível e solidária. Seus relatos trazem o afeto presente no trabalho cotidiano, a satisfação em ver vidas transformadas e a certeza de que cada gesto, por menor que pareça, faz diferença.

Esses depoimentos revelam o orgulho de pertencer, o compromisso ético e a emoção de participar de iniciativas que fortalecem vínculos, inspiram mudanças e reafirmam a potência do trabalho coletivo. São vozes que expressam, com autenticidade e sensibilidade, o valor de fazer parte do Instituto Guima e de contribuir para uma atuação corporativa verdadeiramente comprometida com a transformação social.

A seguir, apresentamos esses relatos, que traduzem a essência humana, afetiva e mobilizadora que marca a presença da equipe nas ações do Instituto Guima.

Trabalhar no Instituto Guima é trilhar um caminho onde o sentido encontra o sentir, começando cada dia com a certeza de que o trabalho tem rosto, nome e história. Faz sentido porque alcança pessoas e faz sentir porque transforma não apenas quem é atendido, mas também quem realiza.

É atuar com uma equipe competente, madura e interdisciplinar, que pensa diferente, mas caminha junto em um propósito comum, com saberes que se encontram para responder à complexidade da vida, sobretudo no trabalho.

Há prêmios e conquistas, sim, mas o maior deles é o impacto e a transformação social real, mensuráveis, pois cada número contido neste relatório carrega uma história que não cabe nos balancetes.

A Responsabilidade Social Corporativa aqui é concreta e irradia. Ela se desdobra de forma efetiva e afetiva, porque se materializa na escuta ativa. Dialoga com os Direitos Humanos como prática sociopedagógica cotidiana, com o desenvolvimento sustentável como compromisso ético e em enlace com a missão da Guima ConSeCo, como propósito compartilhado.

Reconhecendo que sou inconcluso, aprendo todos os dias, principalmente que cuidar é um ato político e que, quando faz sentido, o trabalho também nos faz sentir. Portanto, estar em permanente movimento é sinônimo de vida em evolução: aprender com os desafios, celebrar as conquistas coletivas, revisitar práticas, escutar críticas e, sobretudo, reafirmar diariamente que é possível e necessário fazer uma Responsabilidade Social Corporativa que não seja apenas discurso, mas uma prática viva, coerente e transformadora.

Estar na equipe do Instituto Guima, enquanto coordenador, é sustentar pontes entre o propósito e a prática, é enfrentar desafios sem perder o foco, é desenhar projetos que nascem do diálogo coletivo e se tornam programas que cuidam, formam, geram trabalho, redirecionam trajetórias de vida e abrem portas para o futuro.

William Vinicius Pinto
Coordenador de Responsabilidade Socioambiental

Fazer parte do Instituto Guima é estar em ambiente que valoriza a inovação, a construção coletiva e a responsabilidade social, oferecendo espaço real para contribuir, criar, testar ideias e aprender com as diversas realidades que encontramos.

Trabalho com uma equipe de profissionais excepcionais, que unem conhecimento, ética e sensibilidade em cada etapa dos nossos projetos. Acompanhar o crescimento desse

trabalho e perceber seu impacto positivo nas pessoas é uma das experiências mais gratificantes.

No Instituto Guima, sinto que meu trabalho tem propósito. Cada escuta, cada ação construída em conjunto e cada avanço alcançado reforçam o quanto essa atuação transforma não apenas a realidade dos colaboradores, dos beneficiários, mas também a minha enquanto profissional. Mais do que resultados técnicos, desenvolvo um aprendizado profundamente humano. Tenho orgulho do que se constrói aqui dentro todos os dias e cada desafio nos forma, fortalece e nos prepara uma atuação cada vez mais humanizada.

Marina Barbosa

Psicóloga

Atuar no Instituto Guima, é uma experiência extremamente enriquecedora, acima de tudo por ser um ambiente que valoriza as relações interpessoais e o cuidado, possibilitando que eu me desenvolva de forma contínua, para além do fazer técnico, por meio da parceria, das trocas e da confiança estabelecida entre a equipe. Nesse sentido, fazer parte do Instituto amplia, para mim, ainda mais a visão sobre responsabilidade social corporativa, permitindo que eu compreenda sobre a minha influência na promoção de equidade e exigindo de mim, cada vez mais, um olhar atento para as vulnerabilidades e necessidades humanas.

Agradeço aos profissionais que fazem parte do Instituto e da minha trajetória, pois, por meio do comprometimento e parceria, todos contribuem e me inspiram a evoluir continuamente. Aprendo com cada integrante da equipe e sou profundamente grata por caminhar ao lado de pessoas que acreditam no poder do cuidado, esse é fator fundamental para que juntos continuemos impulsionando transformações reais, nos indivíduos e na nossa sociedade.

Ingrid Furtado

Analista de Responsabilidade Psicossocial

Fazer parte do Instituto Guima é estar em ambiente que valoriza a inovação, a construção coletiva e a responsabilidade social, oferecendo espaço real para contribuir, criar, testar ideias e aprender com as diversas realidades que encontramos.

Atuar no Instituto Guima é, para mim, uma experiência que vai além do exercício profissional. É um espaço onde o cuidado, a responsabilidade social e as relações humanas orientam o trabalho cotidiano e dão sentido às ações que desenvolvemos.

Fazer parte do Instituto amplia constantemente a minha compreensão sobre responsabilidade social corporativa, especialmente a partir do alinhamento com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. Esse compromisso fortalece um olhar mais atento para as pessoas, suas realidades, vulnerabilidades, potenciais e orienta nossas práticas na promoção da equidade, do desenvolvimento social e da dignidade humana.

Caminhar ao lado de profissionais comprometidos, éticos e sensíveis reforça, diariamente, o propósito do Instituto Guima e a certeza de que o impacto social é construído de forma coletiva. Sou grata pela troca, pela confiança e pelo aprendizado contínuo, que me impulsionam a evoluir enquanto profissional e enquanto pessoa.

Maria Helena Stenico
Analista de Responsabilidade Social

Estar atuando como instrutora de treinamento no Instituto Guima, junto as Organizações da Sociedade Civil (OSCs) tem sido um caminho de transformação e recomeços.

O programa *Gerando Futuro* não só proporciona novas oportunidades, mas também abre portas para potencialidades reais, transformando histórias de desafios em trajetórias de crescimento e esperança. A cada treinamento, é emocionante testemunhar o impacto das nossas ações, vendo como as pessoas se reerguem, desenvolvem suas habilidades e ampliam suas perspectivas.

A gratidão é constante ao perceber o comprometimento da equipe, que, unida em um só propósito, se dedica com afinco e carinho a cada projeto. Juntos, somos um

verdadeiro coletivo, em que cada membro contribui de forma única para criar uma rede de apoio sólida e eficiente. O trabalho em equipe é a força motriz que impulsiona nossos resultados, e é inspirador saber que, através desse esforço coletivo, estamos gerando mudanças reais e duradouras na vida de muitas pessoas.

Joselma Monteiro
Instrutora de Treinamento

Dedicar-me à área ambiental, em constante diálogo com a responsabilidade social do Instituto Guima, evidencia diariamente como o cuidado com o meio ambiente se conecta ao cuidado com as pessoas. As ações que desenvolvemos ganham força por serem realizadas de forma coletiva, por uma equipe comprometida e acolhedora, refletindo na prática os princípios do ESG e mostrando que a sustentabilidade se constrói no cotidiano e nas escolhas.

A troca com pessoas que acreditam no propósito coletivo, que escutam, apoiam e colaboram, fortalece não apenas os projetos, mas também o sentimento de pertencimento e de responsabilidade compartilhada. Fazer parte de uma equipe que valoriza o cuidado em todas as suas dimensões reforça o orgulho de contribuir com o Instituto Guima e de integrar iniciativas que promovem impacto positivo, melhoria contínua e um futuro mais consciente.

Letícia Alves
Assistente de Gestão Ambiental

A constante atuação no Instituto Guima reverbera o eu como potência em desconstrução de modos e vivências para além dessa reconstrução. Correlato a equidade, atuamos em prol da Responsabilidade Social e suas diversas camadas, como: educação, saúde e gestão ambiental, unificando e difundindo saberes e conhecimento. Para além da razão acadêmica adquirida em minha trajetória, é preciso humildade e integridade para acolher e aprimorar a minha formação enquanto discente e estagiária.

O companheirismo, cuidado e o respeito fortalecem nossa equipe diariamente, permeando reuniões, rodas de conversa e boas risadas, contribuindo para uma comunicação ao mesmo tempo efetiva e afetiva. Meu lugar de fala se constrói a partir das experiências que venho acumulando em minha ocupação profissional nos últimos meses.

Gabriela Soares Santos
Estagiária de Psicologia

Trabalhar no Instituto Guima é algo que vai além de um trabalho. Exige cuidado, empatia e amor. O que acho mais comovente é saber que promove a diferença na vida das pessoas, constrói novas etapas, trazendo a elas uma nova oportunidade de vida. Em pouco tempo, percebi uma mudança na minha forma de pensar e comecei a ter um outro olhar pelo próximo. Me trouxe experiências únicas e incríveis. A equipe é ótima; me senti acolhido, aprendi e aprendo a cada dia com todos. Sou grato por atuar como integrante do Instituto Guima e fazer parte desse magnífico trabalho!

Guilherme Matos Pereira
Jovem Aprendiz

Trabalhar com o Instituto Guima em 2025 foi extremamente gratificante. Pude acompanhar de perto as campanhas que foram feitas: de doação de roupas e brinquedos, de saúde mental e de acolhimento.

Transformar tudo isso em conteúdo para as redes sociais me fez perceber que existe um propósito muito maior no meu trabalho: o de mudar vidas através da geração de oportunidades de emprego, da inclusão, da sustentabilidade e do acolhimento psicossocial.

Andressa Soriano Alves
Analista de Comunicação

Gostaria de agradecer imensamente a parceria de toda a equipe do Instituto Guima, que tem sido fundamental no apoio ao recrutamento e seleção. Por meio do projeto Gerando Futuro, conseguimos impactar positivamente inúmeras vidas,

promovendo oportunidades de contratação e desenvolvimento. Destacamos também a importância das parcerias estratégicas, como o Balcão de Empregos, que fortalecem ainda mais esse trabalho e ampliam nosso alcance social.

Simone Ribeiro De Santana Cubo

Coordenadora De R&S

Em 15/10/2025 tive a oportunidade de participar junto com o Instituto Guima da Ação do dia das Crianças na 2ª Entrega no Cantinho da Lu. Quero deixar o meu agradecimento a toda equipe pelo convite e pela oportunidade.

Sou o tipo de pessoa de veste a camisa da empresa e sempre procuro vivenciar tudo que ela oferece e com o Instituto Guima não foi diferente. Fiquei muito impactado com a apresentação do Dr Willian na 1ª Convenção do Ano que alimentou ainda mais a vontade de conhecer e vivenciar na prática as ações do Instituto. Então no dia 15/10/2025, surgiu essa oportunidade e foi incrível participar da entrega dos presentes no Projeto de Ação – Cantinho da Lu. Todas as mães estavam envolvidas e eu juntamente com o Instituto participamos de todas as ações; Da entrega dos doces, bolos, salgados e etc... Poder estar com as crianças ouvindo suas histórias e também seus sonhos, realmente faz a gente refletir muito sobre tudo na vida.

Teve um momento que acabei ouvindo o depoimento da Tia Lu onde o Instituto através do processo de vagas mudou a vida de um morador e usuário que passou agradece-la pois agora trabalhando na GUIMA ele estava limpo e fazendo planos para o futuro, ela também disse que o Instituto foi um divisor de águas para o projeto e que realmente proporciona uma verdadeira mudança na comunidade.

Em resumo diferente de outras empresas que falam que faz a GUIMA através do Instituto prova que é possível devolver para a sociedade com responsabilidade e comprometimento os valores que pregamos em nosso DNA como GUIMA e fazer a Diferença na vida e inúmeras pessoas.

Wagner Milhorati Dos Santos

Gerente Administrativo

Participar das ações do Instituto Guima em 2025 foi, para mim e para o time de Marketing, mais do que uma parceria: foi um privilégio. Cada campanha e cada encontro reforçaram o quanto esse trabalho é genuíno, necessário e transformador. Estar ao lado de projetos como o Gerando Futuro e o Fique Bem nos lembra diariamente por que comunicar importa — porque amplificar histórias reais, que tocam vidas, é parte do nosso propósito.

A cada divulgação, enxergamos o impacto humano que o Instituto promove e sentimos orgulho por ajudar a levar essa mensagem ao mercado e aos nossos colaboradores. Sou grata pela confiança, pelo diálogo e pela abertura para construirmos juntos. Caminhar ao lado do Instituto é entender que responsabilidade socioambiental não é só um compromisso formal, é uma escolha diária de cuidado com as pessoas e com o futuro. Seguimos honrados por fazer parte desse movimento e por poder contribuir para que ele chegue ainda mais longe. Obrigada pela parceria e pelo aprendizado de 2025.

Soraya Falbo

Gerente de Marketing

No Instituto Guima, construímos caminhos conectados e acessíveis a todas as pessoas que, muitas vezes, foram invisibilizadas. Ao chegar até nós, cada pessoa encontra programas e projetos voltados ao reconhecimento de suas habilidades e potencialidades, em um ambiente seguro, acolhedor e respeitoso, onde cada história é única e carregada de valor e significado.

Nosso trabalho sociopedagógico é fundamentado nos Direitos Humanos e estruturado a partir de uma metodologia humanizada e humanizante, que respeita a dignidade, promove a escuta ativa e fortalece vínculos genuínos, assegurando vez e voz a todos.

Por meio de uma rede afetiva e efetiva, cultivamos o sentimento de pertencimento e encorajamos cada pessoa a ser quem verdadeiramente é. Aqui, ninguém caminha sozinho.

Valorizamos a autonomia e o protagonismo, criando condições para que cada indivíduo possa trilhar seu próprio percurso profissional, ressignificar vivências e reconstruir sua história.

As portas do Instituto Guima permanecem sempre abertas para quem acredita no poder do cuidado, do respeito e da transformação. Juntos, reconstruímos caminhos, acolhemos trajetórias e transformamos vidas por meio de ações psicossociais que geram impacto real.

(Equipe Instituto Guima ConSeCo de Responsabilidade Social)

RESULTADOS

ACUMULADOS

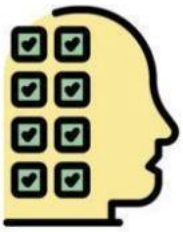
2025

18. RESULTADOS ACUMULADOS 2025

18.1 Programa Fique Bem

Nº ATENDIDOS
3367

ADESÕES
445



Nº DE ORIENTAÇÕES
865

Nº DE PSICOTERAPIAS
3572

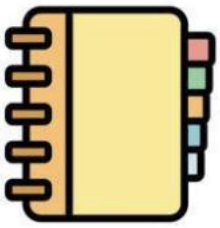
N DE CAMPANHAS
5

Nº PARTIC. CAMPANHAS
1919

18.2 Programa Gerando Futuro

QTDE DE OSCs PARCEIRAS
85

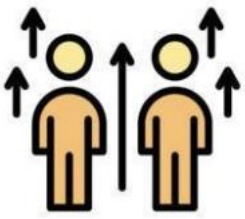
QTDE DE TURMAS REALIZADAS
112



QTDE PARTICIPANTES DO CURSO
2095

ALUNOS FORMADOS
1327

CONTRATADOS
628



APROVADOS NA EXPERIÊNCIA
345

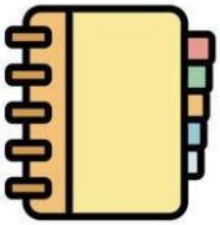
18.3 Programa Gerando Futuro Teen

QTDE DE INSCRIÇÕES

53

QTDE DE TURMAS REALIZADAS

1



QTDE PARTICIPANTES DO CURSO

22

ALUNOS FORMADOS

17

18.4 Programa Socioambiental

LAVAGEM/MÊS UNIFORMES E EPIS

4064

PACOTE DE PAPEL SULFITE

1361

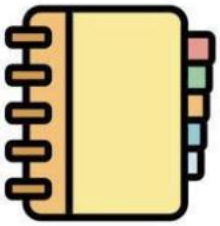
COLETA SELETIVA QUANTIDADE DE SACOS

7353

18.5 Programa de Gestão de Riscos Psicossociais

Nº DE CONTRATOS VISITADOS

547



Nº RESPONDENTES DO INVENTÁRIO DE RISCOS PSICOSSOCIAS

6330

Nº DE LAUDOS EMITIDOS

908

Nº LIDERES FORMADOS

308

Ao disseminar o **Relatório de Atividades 2025** do Instituto Guima de Responsabilidade Social, buscamos contribuir com o processo de transformação social realizado por diferentes instituições, empresas, políticas públicas e pessoas.

Reforçamos que nossa atuação está comprometida com uma responsabilidade social efetiva e afetiva, sempre orientada para a geração de impactos que ultrapassem barreiras e promovam oportunidades, dignidade e inclusão.

Sendo assim, reforçamos que:

> **A responsabilidade social corporativa, quando efetiva e afetiva, expressa o compromisso ético, político e social das organizações com as consequências de suas ações, integrando as dimensões econômica e socioambiental sob uma filosofia de respeito à sociedade. Esse princípio, que antecede e fundamenta a alteridade e a equidade, alinha-se aos valores universais dos Direitos Humanos e ao respeito inegociável à dignidade da pessoa humana, orientando práticas que promovem justiça, inclusão e proteção social. Ele impulsiona o reconhecimento das habilidades e potencialidades humanas, o cuidado com o bem-estar psicossocial e a implementação de ações sociopedagógicas que fortalecem a empregabilidade e a mobilidade social. A educação, enquanto eixo de transformação individual e coletiva, potencializa esse movimento ao ampliar horizontes, gerar autonomia e construir caminhos de emancipação. Tudo isso se articula de forma coerente com as estratégias ESG e com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, reforçando o papel das instituições, como tem demonstrado o Instituto Guima por meio da execução de seus projetos e programas, na promoção de mudanças sociais sustentáveis, inclusivas e profundamente humanizadoras."** *(William Vinicius Pinto, 2025)*

REFERÊNCIAS

ALVES, Rubem. **O amor que acende a lua**. 12. ed. Campinas: Papirus, 1999.

BITTENCOURT, B. A.; FIGUEIRÓ, P. S. **A criação de valor compartilhado com base em um ecossistema de inovação**. *Cadernos EBAPE.BR*, v. 17, n. 4, p. 1002–1015, out. 2019.

BRASIL. **Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006**. Institui mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher. *Diário Oficial da União*, seção 1, ano 143, n. 152, p. 1, Brasília, DF, 8 ago. 2006.

BRASIL. **Lei nº 13.019, de 31 de julho de 2014**. Estabelece o regime jurídico das parcerias voluntárias entre a administração pública e as organizações da sociedade civil. *Diário Oficial da União*, seção 1, Brasília, DF, 1º ago. 2014.

BRASIL. Ministério das Mulheres. Observatório Brasil da Igualdade de Gênero. **Relatório Anual Socioeconômico da Mulher – RASEAM 2025**. Brasília: Ministério das Mulheres, 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora nº 1 – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais**. Atualizada pela Portaria SEPRT nº 6.730, de 9 de março de 2020.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Portaria MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024**. Aprova a nova redação do capítulo 1.5 e do Anexo I da NR nº 1. *Diário Oficial da União*, seção 1, p. 131-132, Brasília, DF, 28 ago. 2024.

CARROLL, A. B. **The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward the Moral Management of Organizational Stakeholders**. *Business Horizons*, v. 34, n. 4, p. 39–48, 1991.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA (Brasil). **Posicionamento sobre a participação de psicólogas e psicólogos na avaliação de gestão de fatores de riscos psicossociais**. Brasília, 14 abr. 2025.

CREDITAS BENEFÍCIOS. **Pesquisa sobre Saúde Mental no Trabalho: 86% dos profissionais brasileiros enfrentam problemas de saúde mental relacionados ao trabalho**. São Paulo: Creditas, 2024.

DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social**. 6. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2000.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Cortez, 1992.

FREEMAN, R. E. **Strategic Management: A Stakeholder Approach**. Boston: Pitman, 1984.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia da Autonomia: saberes necessários à prática educativa**. São Paulo: Paz e Terra, 1996.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia do Oprimido**. 17. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia do Oprimido**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1968. *(mantida a edição original caso esteja sendo citada no texto)*

MORIN, Edgar. **Os sete saberes necessários à educação do futuro**. 4. ed. São Paulo: Cortez; UNESCO, 2001.

OBSERVATÓRIO NACIONAL DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO. **Estatísticas de acidentes e afastamentos por transtornos mentais**. Brasília, 2023.

ONU BRASIL. **Articulando os Programas de Governo com a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável**. Brasília: ONU, 2018.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Transformando nosso mundo: a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável**. Nova York: ONU, 2015.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Riscos Psicossociais no Trabalho e seu Impacto na Saúde**. Genebra, 2022.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **World Mental Health Report: Transforming Mental Health for All**. Genebra: OMS, 2022.

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE (OPAS). **OMS e OIT fazem chamado para novas medidas de enfrentamento das questões de saúde mental no trabalho**. Brasília: OPAS, 2022.

PITASSI, Claudio. **Business strategies and corporate sustainability: an ethical linkage**. *Cadernos EBAPE.BR*, v. 22, n. 2, p. e2023–0073, 2024.

PORTER, M. E.; KRAMER, M. R. **Strategy & Society: The Link Between Competitive Advantage and Corporate Social Responsibility**. *Harvard Business Review*, v. 84, n. 12, p. 78–92, 2006.

SACHS, Ignacy. **Caminhos para o desenvolvimento sustentável**. Rio de Janeiro: Garamond, 2008.

SAFFIOTI, Heleieth I. B. **Violência de gênero: poder e impotência**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 1997.

SANTOS, Boaventura de Sousa. **A gramática do tempo: para uma nova cultura política**. São Paulo: Cortez, 2006.

SEN, Amartya. **Desenvolvimento como liberdade**. São Paulo: Companhia das Letras, 2000.

SILVA, R. da. **Pedagogia social**. São Paulo: Expressão & Arte, 2012.

TENÓRIO, Fernando G. **Responsabilidade social empresarial: teoria e prática**. Rio de Janeiro: FGV Editora, 2006.

TENÓRIO, Fernando G. **Gestão social: metodologia de planejamento, gestão e avaliação**. Rio de Janeiro: FGV, 2005.

Instituto Guima

Acolhendo pessoas
construindo futuros

Rua Heitor Peixoto, 702 - São Paulo/SP

www.institutoguima.com.br