



RHMED



RHVIDA

Inteligência e Seriedade em Saúde e Segurança

➤ **RELATÓRIO DE
COMUNICAÇÃO DE
PROGRESSO (COP) 2022**

COMPROMISSOS COM OS OBJETIVOS
DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL
(ODS) DA ONU

TEMA:
CUIDAR É A NOSSA VOCAÇÃO!

> ÍNDICE

Mensagem do CEO	03
Cap 1: Quem somos	05
1.1 Linha do tempo	09
1.2 Missão, visão e valores	10
1.3 Estrutura organizacional	12
Cap 2: Governança corporativa e compliance	14
Cap 3: Meio ambiente	18
Cap 4: Direitos humanos e trabalho decente (Compromisso e engajamento aos ODS)	20
4.1 Estratégia de inclusão produtiva jovem	22
4.2 Programa Futurando	26
4.3 Como começamos e para onde vamos	29
4.4 Presença feminina em cargos de destaque	32
4.5 Impacto positivo nos clientes	33
4.6 Ações da comunidade	34
4.7 Investimento social corporativo	36
4.8 Engajamento – Fóruns	37
4.9 Engajamento – Parceria e ações de impacto	42
Cap. 5: Conclusão	43
Cap 6: Indicadores – Anexos	45

➤ MENSAGEM DO CEO

Após uma pandemia que vitimou quase **700 mil brasileiros**, 2022 foi um ano de recomeço. Algumas tendências que a Covid-19 nos impôs, como a possibilidade do trabalho remoto e os rápidos avanços em tecnologia, vieram para ficar. Além disso, o cuidado com as pessoas exigiu atenção ainda maior em certos segmentos sociais, principalmente em relação aos jovens de famílias de baixa renda ou em situação de vulnerabilidade.

Tendo em vista a desigualdade social, a baixa qualidade de ensino e a dificuldade de acesso a computadores e internet na rede pública, o mercado de trabalho parece ter se fechado fortemente para essa parcela da juventude. Na base da pirâmide, a população negra e parda, em busca de oportunidades iguais.

Dados da pesquisa **“Nós e as Desigualdades 2022”**, realizada pela Oxfam Brasil, em parceria com o Instituto Datafolha, mostram que, para 75% dos brasileiros, as mudanças tecnológicas estão deixando os ricos mais ricos e os pobres ainda mais pobres. A pesquisa revela também que 75% acreditam que a cor da pele influencia na decisão de contratação por empresas no Brasil.

Como participante da Rede Brasil Pacto Global da ONU e apoiando os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), a **RHMED|RHVIDA** atuou durante todo o ano no enfrentamento de tais questões, agravadas com a pandemia. Neste relatório, você verá que os ODS 3 (Saúde e Bem-Estar), ODS 5 (Igualdade de Gênero), ODS 8 (Trabalho Decente), ODS 10 (Redução das Desigualdades) e ODS 16 (Paz, Justiça e Instituições Eficazes) estiveram na nossa pauta, com o intuito de contribuir para a redução das desigualdades.





Somos uma empresa com vocação para o cuidado. Em dezembro de 2021, aderimos ao programa 1MiO, do Unicef, que tem como objetivo gerar oportunidades para uma transição positiva de jovens da escola para o trabalho, principalmente aqueles em situação de vulnerabilidade. Com o objetivo de estimular o crescimento de talentos dentro da empresa, implementamos o Futurando. Voltado a pessoas de até 24 anos, o programa de mentoria desenvolve habilidades na construção de novos líderes no mercado. A troca de experiências com profissionais com expertise na área é a nossa expectativa de sucesso.

Não podemos deixar de citar os programas de estágio e o Jovem Aprendiz. Ambos ganham cada vez mais relevância dentro da **RHMED|RHVIDA**.

No quesito gênero, as mulheres representam quase 70% do nosso quadro de colaboradores. Desse total, cerca de metade delas é preta e parda. Elas também estão presentes em cargos de gerência e diretoria. Vale destacar que a pesquisa citada acima revela que, em 2022, 69% dos brasileiros concordavam que “mulheres ganham menos no mercado de trabalho somente por serem mulheres”. Na **RHMED|RHVIDA** não existe qualquer diferença salarial ligada às questões de gênero.

O ODS 3 (Saúde e Bem-Estar) também teve atenção especial, visto que houve aumento significativo nos casos de doenças mentais em nossa sociedade e, de forma mais expressiva, nos ambientes de trabalho. Sobre o tema, promovemos palestras, encontros, ações de acolhimento e cuidado, avançando nos programas internos, como o VivaMente, e estendendo-o também - e com sucesso - aos nossos clientes. Aderimos ainda ao Movimento Mente em Foco, iniciativa do Pacto Global da ONU no Brasil que convida empresas e organizações brasileiras a agir em benefício de seus colaboradores e da

sociedade como um todo no combate ao estigma e ao preconceito social em relação à saúde mental.

Neste Relatório de Comunicação de Progresso descrevemos nossas ações no sentido de contribuir para o alcance dos ODS. Reafirmamos nosso apoio ao Pacto Global das Nações Unidas e à missão de promover a sustentabilidade corporativa nas áreas de Direitos Humanos, Trabalho, Meio Ambiente e Anticorrupção. Também nos comprometemos a compartilhar essas informações com as partes interessadas, utilizando nossos principais canais de comunicação.

A **RHMED|RHVIDA** tem como propósito ajudar empresas a cuidar da saúde dos seus colaboradores e, com isso, promover a transformação da Gestão de Saúde Corporativa, gerando impacto social positivo. E é com muita satisfação que apresentamos aqui nossos avanços para você, que saberá, em detalhes, todas as nossas ações realizadas ao longo de 2022.

Demos passos muito importantes, mas temos consciência de que ainda temos muito a fazer. Que venha 2023!

Boa leitura!

Antonio Martin
CEO RHMED|RHVIDA

> QUEM SOMOS

➤ QUEM SOMOS



Até outubro de 2022:

2.600

credenciados ativos
em todo o Brasil

1,2 MILHÃO
de exames por ano



800 MIL
VIDAS

700
COLABORADORES



RECEITA ANUAL DE

R\$ 155
MILHÕES

➤ QUEM SOMOS

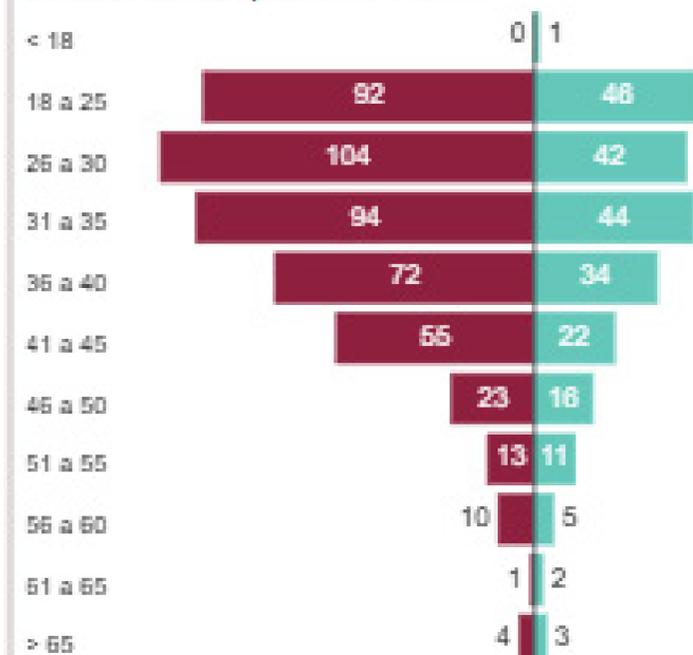
Com 26 anos de atuação, a **RHMED|RHVIDA** é pioneira no setor de medicina ocupacional e segurança do trabalho no Brasil. Possui expertise comprovada na prevenção a diversos graus de risco, com capacidade de atender às operações mais complexas, tanto em relação à dispersão geográfica quanto ao volume de vidas ou à amplitude de escopo. Com essa operação, reforça a confiança absoluta na alta especialização, competência e espírito de servir.

- Somos pioneiros na prestação de serviços de saúde, segurança, qualidade e inovação no mercado;
- Possuímos sedes no Rio de Janeiro e em São Paulo, contando com ampla rede de prestadores de serviços. Temos capacidade para atender a clientes em todos os estados do país, inclusive, em cidades remotas e de difícil acesso;
- Estamos presentes em cerca de 30% dos 100 maiores empregadores do Brasil;
- Apresentamos soluções tecnológicas e administrativas customizadas, oferecendo suporte a organizações de diferentes segmentos;
- Ajudamos a manter equipes saudáveis e proativas, impactando positivamente o dia a dia da organização e os índices de produtividade.

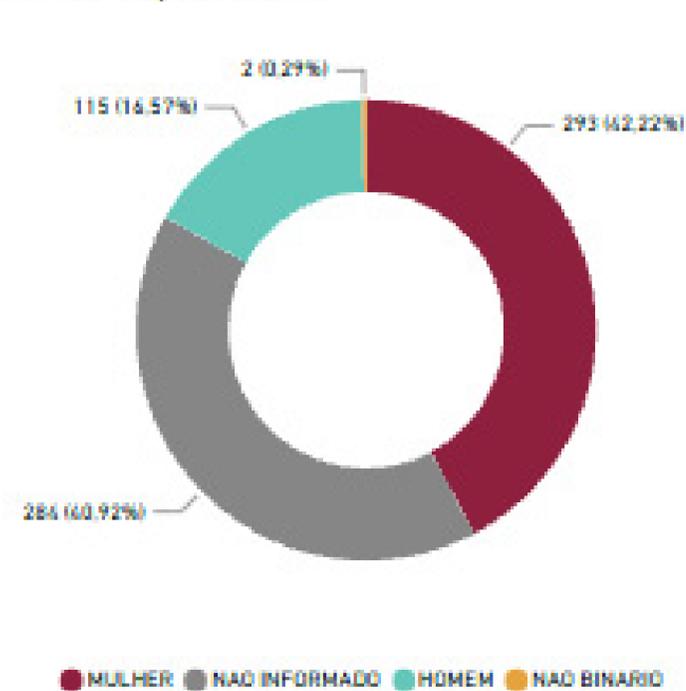




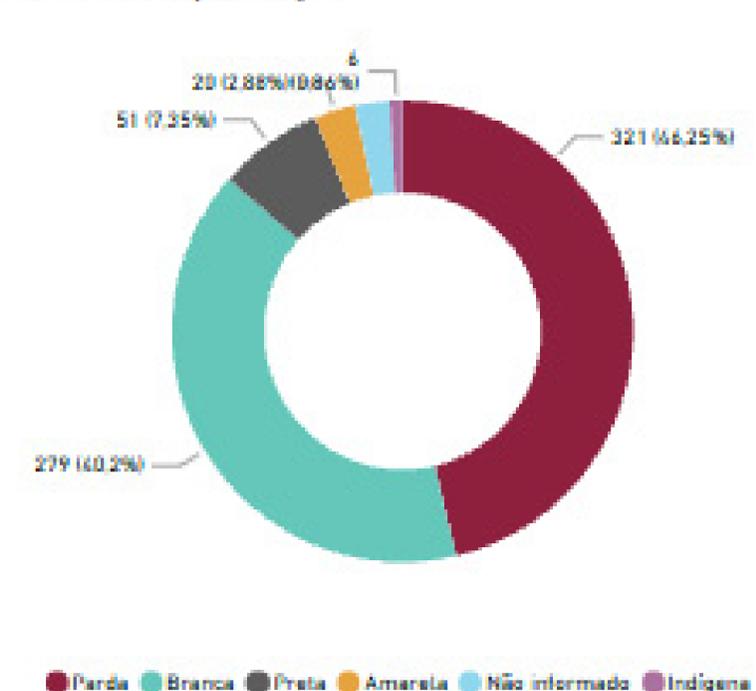
Colaboradores por Faixa Etária



Colaboradores por Gênero



Colaboradores por Raça



> LINHA DO TEMPO

1996

Fundação da
RHMED

2013

Aquisição da
RHMED pela
AXXON Group

2016

RHMED completa
20 anos

2018

Expansão da 1ª
unidade em São
Paulo e Aquisição
da RHVIDA

2021

RHMED|RHVIDA se
torna participante da
Rede Brasil do Pacto
Global

2022

RHMED|RHVIDA
adere ao Movimento
#MenteEmFoco
e formaliza suas
iniciativas de inclusão
produtiva jovem
(1MiO e Futurando)

➤ MISSÃO, VISÃO E VALORES

PROPÓSITO:

AJUDAR AS EMPRESAS A CUIDAR DA SAÚDE DOS COLABORADORES

MISSÃO:

Promover a gestão de saúde corporativa, melhorando a eficiência em programas de saúde e bem-estar, com ênfase na prevenção e na redução de acidentes e doenças;

VISÃO:

Ser referência no Brasil do setor de saúde e segurança no trabalho, de forma ética, com seriedade e inteligência na gestão integrada de programas de saúde corporativa.



➤ VALORES

PIONEIRISMO

Há mais de duas décadas no mercado. Pioneira e sempre à frente da concorrência;

APRENDIZAGEM

Busca permanente do conhecimento para assegurar excelência;

LEVEZA

Preparados para sempre acolher e cuidar;

ZELO

Foco na agilidade e na qualidade;

REALIZAÇÃO

Em busca de desafios, valorizando permanentemente as conquistas.

ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

RHMED|RHVIDA se orgulha de ter em seu quadro uma mulher no comando da Diretora de Saúde Corporativa e Segurança do Trabalho. Atualmente, 68,1% do nosso quadro de colaboradores são do sexo feminino, em alinhamento ao ODS 5, de Igualdade de Gênero nas organizações. Esse é um dos nossos compromissos com a ampliação da diversidade.

DIRETORIA EXECUTIVA



Antonio Martin
Diretor-Presidente (CEO)



Gustavo Giuliacci
Diretor Comercial e Marketing



Dra. Márcia Fiori
Diretora de Saúde Corporativa e
Segurança do Trabalho



Leonardo Albuquerque
Diretor Administrativo e Financeiro

ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

O Conselho de Administração é uma obrigação da **RHMED|RHVIDA**, estabelecida pelo seu Estatuto Social, que representa um importante fundamento para uma boa governança corporativa.

O objetivo do Conselho de Administração é fornecer as orientações gerais para a correta condução dos negócios e atuação dos gestores da empresa, de forma a garantir a sua estabilidade e sustentabilidade no longo prazo.

CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO



Marcello Adrião Rodrigues

Presidente

- Sócio ESG/Operacional do Axxon;
- Membro do 1º Comitê Executivo de Gestão da RHMED;
- Presidente do Conselho de Administração Westwing, RHMED e Estratégia Educacional.



Ivan Cunha

- Independent Board Member da RHMED;
- Atuou como diretor comercial da RHMED.



Gualter Maia

- Fundador da RHMED;
- Presidente da Associação Brasileira de Medicina do Trabalho (ABMT).



Maria Isabel Lacombe

- Conselheira pela Saint Paul (curso ABPW);
- Integra a Women Corporate Directors (WCD);
- Responsável por ESG no Axxon e Chief Development & Financial Officer do Axxon.



Dr. Geraldo Bachega

- Pós-graduado em Medicina do Trabalho pela USP;
- Membro titular da Associação Nacional de Medicina do Trabalho (ANAMT), com título de especialista reconhecido pela Associação Médica Brasileira (AMB);
- Mais de 30 anos de atuação na área ocupacional;
- Na RHMED atuou, por mais de cinco anos, como diretor técnico e gerente técnico na área de Saúde e Segurança.

ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

Comitê de Ética, Compliance e Anticorrupção

Para guiar e orientar nossos colaboradores na condução das nossas práticas Anticorrupção e Código de Conduta, bem como para denúncias de violações e/ou desvios éticos, disponibilizamos canais de atendimento, aos quais todos têm acesso por e-mail. Os casos reportados são avaliados e, posteriormente, apurados pela diretoria, que conta com os seguintes membros:

MEMBROS PERMANENTES:



Antonio Martin
Diretor-Presidente (CEO)



Leonardo Albuquerque
Diretor Administrativo e Financeiro

MEMBROS ELEITOS:



Giselly Rodrigues
Compliance Officer



Quézia Carmo



Ari Wellington



Gisleine Citro

> GOVERNANÇA CORPORATIVA E COMPLIANCE

GOVERNANÇA CORPORATIVA E COMPLIANCE



A governança da **RHMED|RHVIDA** em relação a ESG se inicia no Conselho de Administração, com o Comitê Estratégico ODS. Composto por conselheiros, pelo CEO e pelo SDG Officer, é o órgão que apoia a alta gestão na formulação e implementação dos ODS, atua na definição da estratégia, no estabelecimento de metas e na integração do tema às atividades da empresa.

Governança Corporativa

Na esfera corporativa, o Grupo Gestor, composto pelo CEO, SDG Officer e lideranças, propõe diretrizes a partir das estratégias definidas pela alta liderança, cujos resultados são analisados pelo Comitê Estratégico ODS.

Há também Grupos de Trabalho específicos, formados pelas equipes das diretorias: técnica, financeira, de operações e de recursos humanos, além de lideranças de outras áreas, como a jurídica e a de comunicação. Esses Grupos de Trabalho são responsáveis por desenvolver e colocar em prática os Planos de Ação, que materializam os processos da empresa com foco na incorporação dos ODS à estratégia do negócio. Os resultados são analisados pelo Grupo Gestor, o Comitê Estratégico ODS e o Conselho. Todos se reúnem periodicamente, visando à evolução do tema e tomadas de decisão.

Foram constituídos grupos característicos para definir a estratégia de inclusão produtiva jovem, de investimento social corporativo, indicadores, métricas e temas de compliance. Formaram-se ainda grupos técnicos específicos para os programas de saúde mental, que concluíram suas atividades.



COMITÊ DE ÉTICA, COMPLIANCE E ANTICORRUPÇÃO

O Comitê de Compliance realiza, periodicamente:

1. O mapeamento dos fatores que possam facilitar, camuflar ou contribuir para prática de atos de corrupção, postura e comportamentos inadequados, inadequação no trato das relações interpessoais.
2. Revisão de procedimentos.
3. Promove a conscientização e a realização de treinamentos de colaboradores nos procedimentos anticorrupção.
4. Analisa a denúncia, que é tratada de forma confidencial, e toma decisão baseada nos dados e fatos investigados e, assim, encaminha a denúncia para um desfecho justo e o mais imparcial possível. Importante ressaltar que o Canal não trata questões de ordem pessoal.

Até novembro de 2022, 341 colaboradores receberam treinamento em políticas e procedimentos anticorrupção. Foram registradas nove manifestações em nosso canal de Compliance.

Desde o ano passado fazemos parte da plataforma anticorrupção da ONU e trabalhamos diretamente para que nossos clientes estejam em dia com a legislação, ajudando-os a fornecer, corretamente, dados de saúde e segurança ocupacional de seus colaboradores, que são exigidos pelo eSocial.

Mantemos o compromisso com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) e, desde então, vamos adequando, com ainda mais eficiência, nossa tecnologia à proteção de dados de pessoas físicas, seguindo estritamente o que a LGPD exige, em alinhamento ao ODS 16 de Paz, Justiça e Instituições Eficazes.



INVENTÁRIO DE RISCOS

Implantamos o inventário de riscos para que a liderança possa, de forma estruturada, identificar, mensurar e desenvolver estratégias para eliminar ou mitigar os riscos ao negócio.

A estrutura definida avalia riscos nos níveis estratégicos e operacionais, identifica questões nos âmbitos internos e externos, com ações para os aspectos: financeiro, regulatório, novos players, sistemas e controles internos, gestão de pessoas e parceiros de negócio.

Utilizamos uma escala para mensuração, combinando impactos e probabilidade, de forma a priorizar os temas e definir o plano de ação.

Para o próximo relatório poderemos compartilhar nossa evolução no tema, os resultados obtidos e melhorias implantadas no decorrer do processo.

DIAGRAMA DO CÁLCULO DE RISCO.

		PROBABILIDADE				
		1 MUITO BAIXA	2 BAIXA	3 MÉDIA	4 ALTA	5 MUITO ALTA
IMPACTO	5 MUITO ALTO	5	10	15	20	25
	4 ALTO	4	8	12	16	20
	3 MÉDIO	3	6	9	12	15
	2 BAIXO	2	4	6	8	10
	1 MUITO BAIXO	1	2	3	4	5

EXTREMO
 ALTO
 MÉDIO
 BAIXO

> MEIO AMBIENTE

➤ MEIO AMBIENTE

Para a **RHMED|RHVIDA**, preservar o meio ambiente é pensar num todo e, também, valorizar o equilíbrio dos ecossistemas para proporcionar uma vida melhor em nosso planeta. Um tema importantíssimo, ligado aos ODS 7, 11, 12 e 15, que, embora não tenham sido priorizados pela nossa empresa por identificarmos que nosso negócio não impacta diretamente no meio ambiente, deixamos legado. Reafirmamos nosso compromisso com o tema por meio de uma séria gestão de resíduos e também por meio de investimentos em tecnologia.

Em 2022 avançamos em ações relacionadas à nossa Gestão de Resíduos:

- Implementamos a coleta seletiva dos resíduos nos escritórios da **RHMED|RHVIDA**, em parceria com o condomínio que já possui empresa credenciada pelo INEA, para descarte sustentável;
- Iniciamos o processo de coleta de pilhas e baterias. Estamos avaliando a melhor forma de descarte;
- Adotamos a utilização de lâmpadas LED no 9º e no 10º andares do escritório do Rio de Janeiro. Também demos início à substituição das lâmpadas fluorescentes do 17º andar por lâmpadas LED;
- Descartamos mais de 150 quilos de eletrônicos, que foram devidamente destinados à empresa de reciclagem homologada.



> DIREITOS HUMANOS E TRABALHO DECENTE COMPROMISSO E ENGAJAMENTO AOS ODS

> DIREITOS HUMANOS E TRABALHO DECENTE

Os **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)** são um esforço conjunto da Organização das Nações Unidas e de países, empresas, instituições e sociedade civil chamando-os à ação para erradicar a pobreza, proteger o planeta e assegurar que todas as pessoas tenham paz e prosperidade. Ao todo, são 17 ODS a fim de cumprir as metas do programa até 2030.

Integrante do projeto desenvolvido desde 2020, a **RHMED|RHVIDA** prioriza a atuação em cinco deles:



Em 2022, a **RHMED|RHVIDA** intensificou a atuação em programas vinculados ao ODS 10, definindo seu posicionamento como empresa formadora de **Jovens-Potência para a Economia do Cuidado** e desenvolveu uma estratégia para inclusão produtiva desse grupo, com foco na redução das desigualdades por meio do trabalho digno.



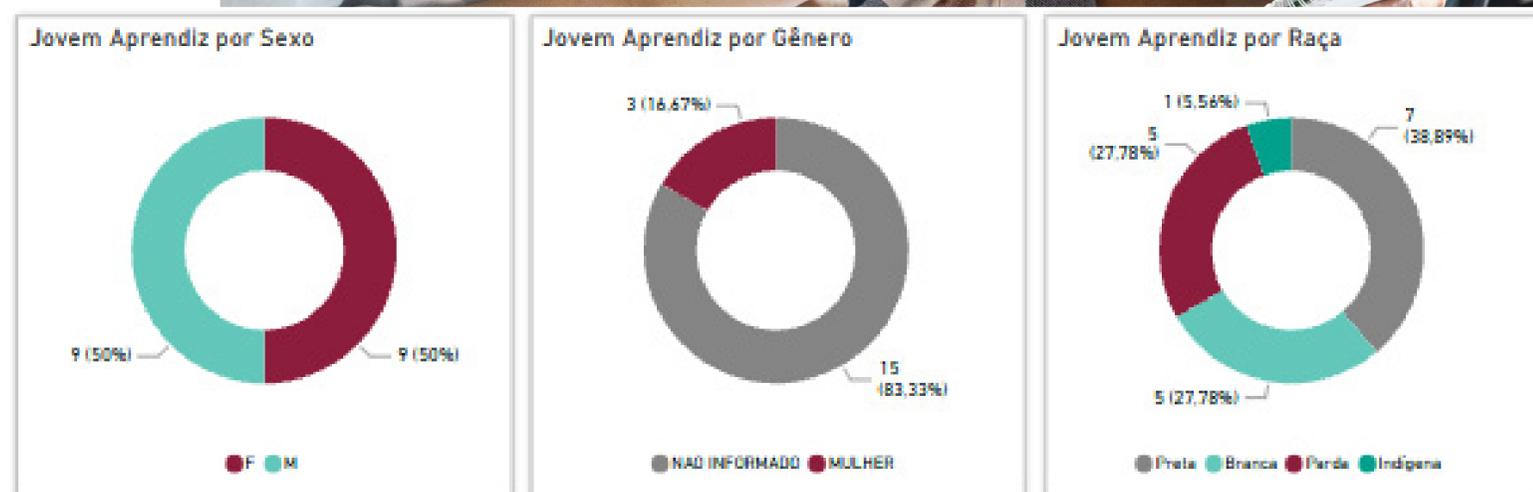
ESTRATÉGIA DE INCLUSÃO PRODUTIVA JOVEM

A **RHMED|RHVIDA** se posiciona como uma empresa formadora de jovens profissionais e sempre teve em seus quadros profissionais de primeiro emprego, com idade até 24 anos. Ao identificar que essa característica era um importante ativo da empresa, a **RHMED|RHVIDA** adotou um olhar estratégico sobre o tema, priorizando o ODS 10 e a inclusão produtiva jovem com as ações abaixo descritas.

Na força de trabalho interna, são 124 profissionais com idade inferior ou igual a 24 anos (18% do total). O desafio é selecionar, identificar as habilidades e capacitar **Jovens-Potência para a Economia do Cuidado**.

A **RHMED|RHVIDA** escolheu atuar em três frentes, visando à inclusão produtiva dos jovens no mercado de trabalho, desenvolvendo ações específicas para cada grupo:

- Jovens até 24 anos (CLTs)
- Programa Estágio
- Programa Jovem Aprendiz



➤ ESTRATÉGIA DE INCLUSÃO PRODUTIVA JOVEM

Quézia Carmo, Coordenadora do Núcleo de Absenteísmo e Serviço Social e mentora do Programa Futurando

“Entrei na **RHMED|RHVIDA** em 2004, com 19 anos, e foi aí que comecei a conquistar meus sonhos. Via nos filmes empresas estruturadas e sonhava em um dia fazer parte de algo semelhante. Por ser de família humilde, acabava pensando que nunca aconteceria comigo. Mas aconteceu e pode acontecer com muitos outros. O que não podemos é deixar a oportunidade escapar!

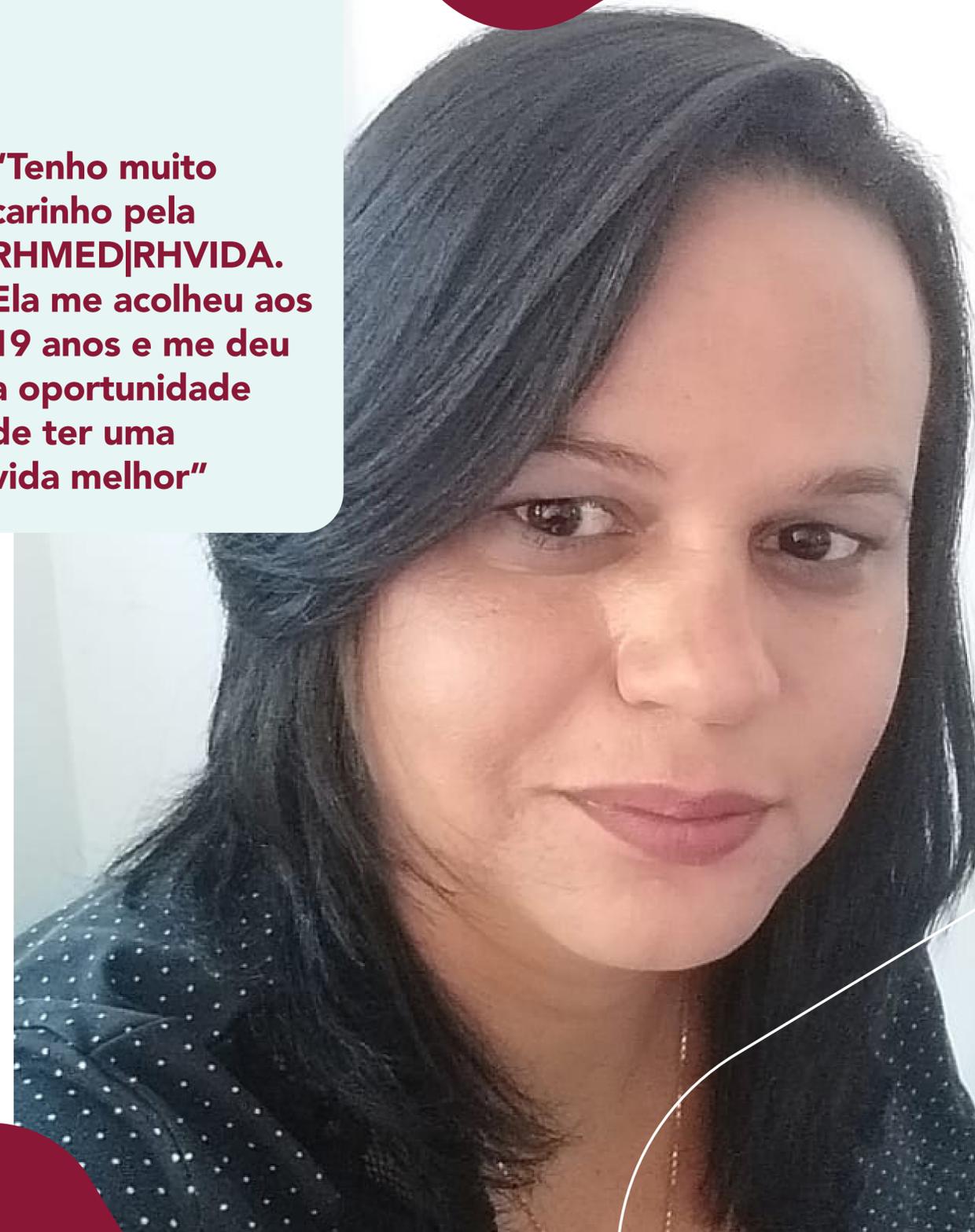
Tenho quatro irmãos homens e, como única filha mulher, sempre quis dar orgulho para os meus pais e fazer a diferença na vida deles. Quando entrei na **RHMED|RHVIDA**, vi o quanto poderia aprender e crescer aqui dentro. Comecei como telefonista e também trabalhei no arquivo, no banco de digitação, na logística e na gestão de contratos. Foi aqui que descobri a faculdade que queria fazer: Serviço Social. E, hoje, atuo como coordenadora do Núcleo de Absenteísmo e Serviço Social e tenho uma equipe composta por oito pessoas para administrar.

Sempre encarei o desafio como algo positivo. Esforço e dedicação não faltaram, bem como pessoas maravilhosas que se dispuseram a ensinar. Aproveitar a experiência dos mais antigos é fundamental e, hoje, relato toda essa trajetória, com muito orgulho, para os que estão chegando.

Tem gente que vai dizer que você não vai conseguir ou que aquilo não é para você. Mas temos que ser persistentes e agarrar as oportunidades que aparecem em nossas vidas. Temos que tentar!

Dar oportunidade aos jovens é contribuir para uma sociedade mais justa, mais igualitária. É abrir portas, oferecer outras perspectivas. Com a **RHMED|RHVIDA**, eu não só amadureci profissionalmente, mas também passei a enxergar a vida por outro ângulo. Tenho um carinho muito especial pela empresa porque ela me acolheu e me deu esperanças de uma vida melhor.”

“Tenho muito carinho pela RHMED|RHVIDA. Ela me acolheu aos 19 anos e me deu a oportunidade de ter uma vida melhor”



➤ ESTRATÉGIA DE INCLUSÃO PRODUTIVA JOVEM

Fábio Luís Oliveira de Araújo: o menino de 16 anos que saiu das ruas do Rio de Janeiro para ser Jovem Aprendiz na RHMED|RHVIDA

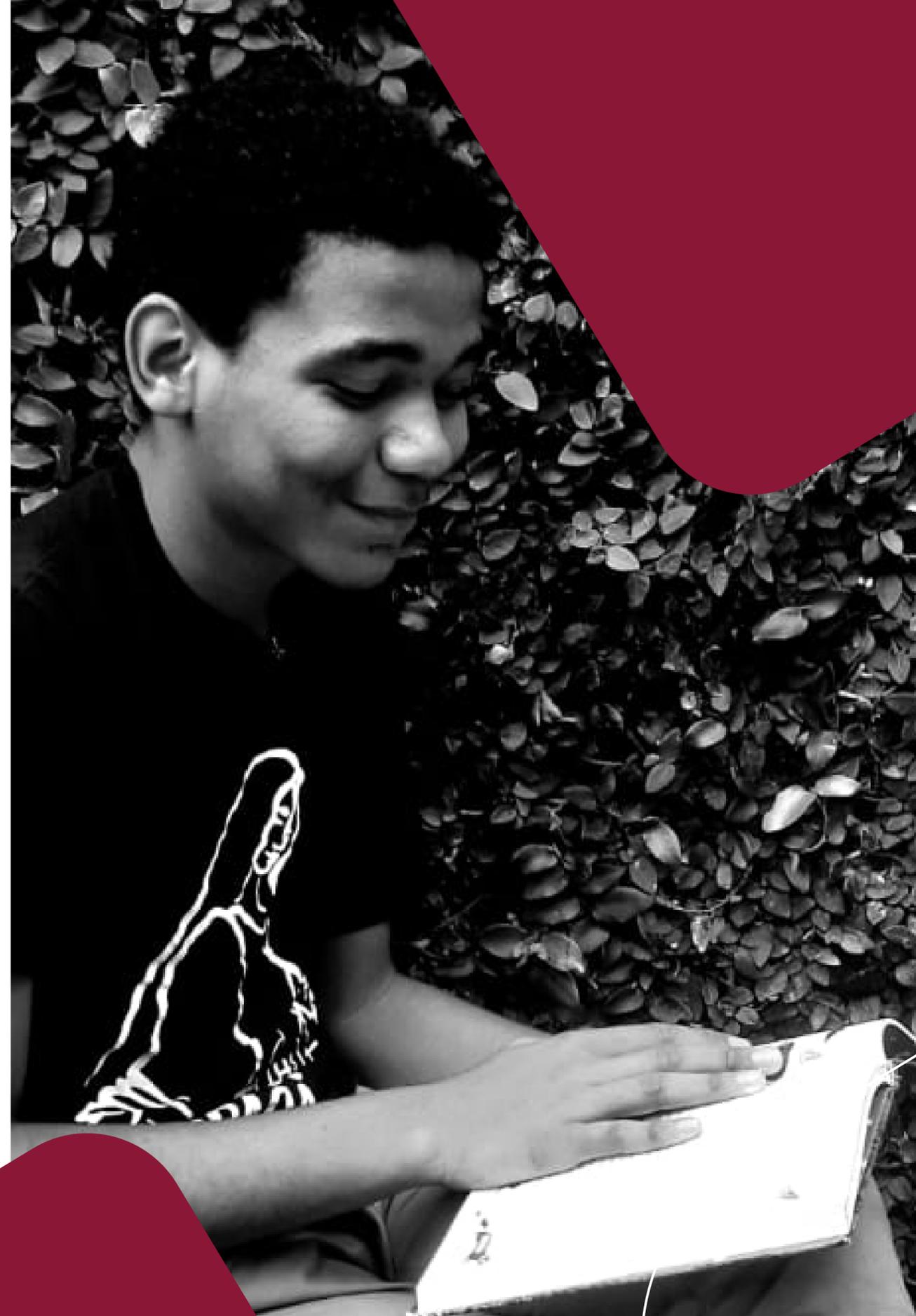
“Essa oportunidade é um divisor de águas na minha vida. Antes do trabalho na **RHMED|RHVIDA**, eu era o Fábio, o menino que trabalhava na rua, que vendia bala, pano de prato, biscoito, guarda-chuva e chocolate. E, agora, eu sou Fábio, o menino do Jovem Aprendiz. Para muitas pessoas, pode até não fazer diferença, mas para mim faz muita. Porque o meu sonho era ter um trabalho fixo e sair das ruas”, conta Fábio.

Nas ruas, ele conta que não sabia ao certo o que poderia acontecer. “Sempre trabalhei na rua. Mas meu sonho sempre foi ser um Jovem Aprendiz. Sair das ruas era fundamental, isso mexia muito comigo”.

E determinação é o que não falta para Fábio. Cursando o 1º ano do Ensino Médio, ele sonha também em ser artista e ter sua casa própria antes dos 30 anos: “Se Deus quiser, eu vou comprar minha casa própria. E eu vou conseguir porque eu posso. É só eu acreditar em mim mesmo e trabalhar”.

Feliz, Fábio conta o que conquistou após conseguir o trabalho na **RHMED|RHVIDA**: “Agora, faço capoeira às terças e quintas-feiras. Eu tenho condições de comprar uma roupinha e também posso ir à casa das minhas amigas e a uma festa.”

Planos no trabalho também não faltam! “Essa oportunidade vai abrir muitas portas profissionalmente. E eu espero que a empresa só acrescente na minha vida! Eu quero receber meu salário certinho no fim do mês e poder evoluir aqui dentro.”



> 1MiO UNICEF

A partir da definição da estratégia, buscou parceiros que pudessem apoiar na estruturação de ações mais efetivas para o atendimento desse público. Em dezembro de 2021, a **RHMED|RHVIDA** aderiu ao programa 1MiO, liderado pelo Fundo das Nações Unidas para a Infância (Unicef), que tem como objetivo gerar oportunidades para uma transição positiva da juventude da escola para o trabalho, principalmente para jovens em situação de vulnerabilidade.

A plataforma é a maior articulação do Brasil pela inclusão produtiva de adolescentes e jovens no mundo do trabalho decente. Reúne mais de dois mil parceiros do setor privado, sociedade civil, governos e jovens comprometidos em gerar oportunidades para uma transição positiva da juventude da escola para o trabalho.



**1 milhão
de oportunidades
para transformar
uma geração**

PROGRAMA FUTURANDO

Sabedora da importância de ter profissionais qualificados, a **RHMED|RHVIDA** desenvolve dois programas visando a potencializar ainda mais as habilidades e talentos destes jovens:

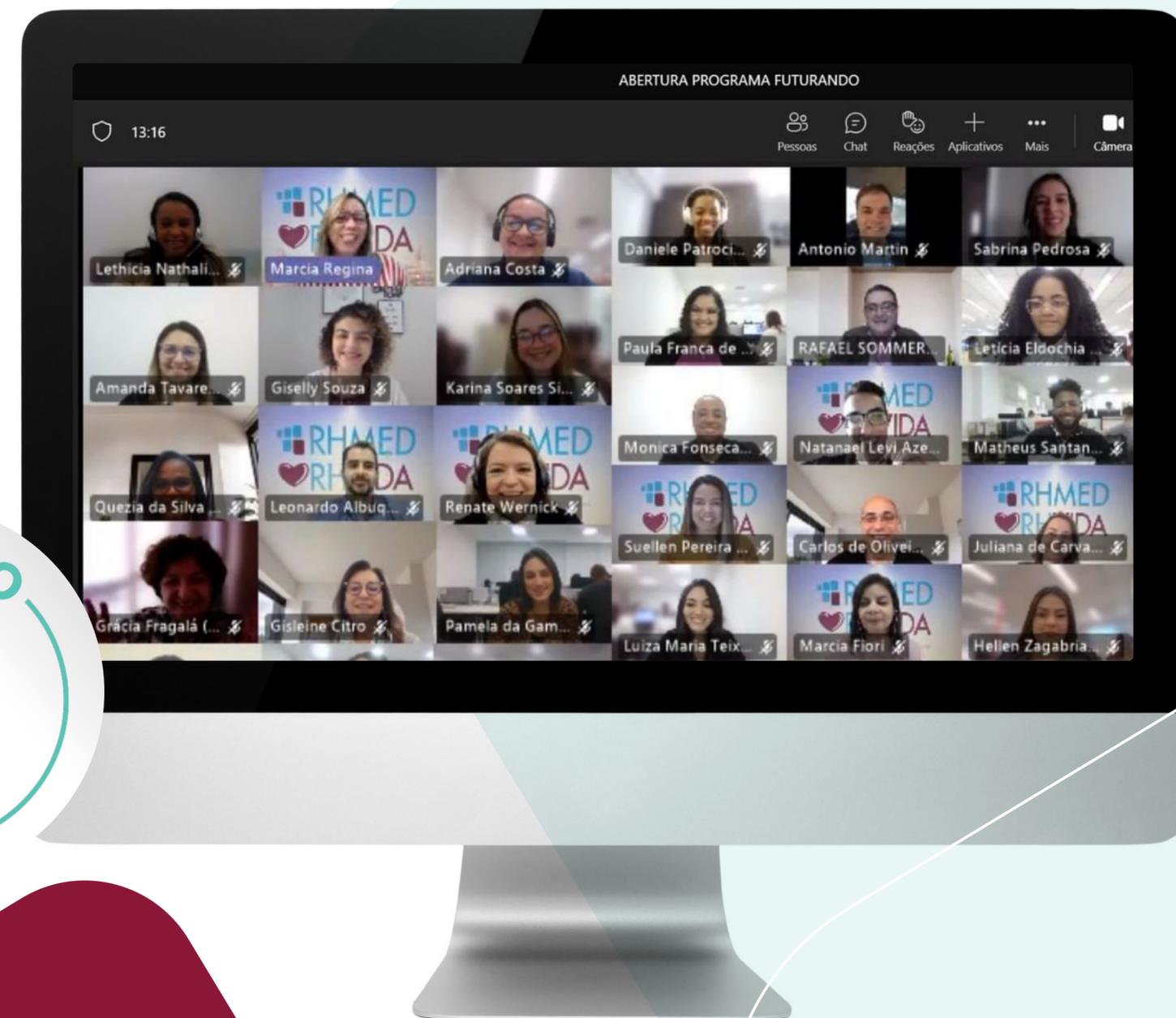
MENTORIA: VOLTADO PARA JOVENS ATÉ 24 ANOS E ESTAGIÁRIOS

TUTORIA: VOLTADA PARA ESTAGIÁRIOS E JOVENS APRENDIZES

Em setembro de 2022, é lançado o programa de mentoria chamado Futurando, com o objetivo de preparar novos profissionais para assumir desafios e lideranças.

Composto por mentores e mentorados, o modelo é inspirado em programas realizados por organizações de consultoria renomadas, mas adaptado à realidade da empresa. Os mentores devem apresentar requisitos como, por exemplo, ocupar cargo de liderança (a partir de supervisão); ter formação em nível superior; possuir, no mínimo, seis meses de trabalho na **RHMED|RHVIDA** e ter dez anos de experiência/atividade profissional.

“Nossa mentoria é bem estruturada e organizada. Possui conteúdo definido, prazo de duração, agenda, manuais, equipe de suporte para dúvidas, entre outras coisas. Não é um bate-papo!”, diz Leonardo Albuquerque, diretor financeiro e responsável pelo programa.



DEPOIMENTO DA MENTORA: THALITA ROSA, GERENTE COMERCIAL E DE MARKETING

“Entrei na **RHMED|RHVIDA** como estagiária em 2010, quando ainda cursava a faculdade de Enfermagem. Depois de dois anos de estágio, fui efetivada na área administrativa de Saúde Ocupacional. Também atuei durante muitos anos no setor de Implantação, que era o primeiro contato pós-comercial.

Depois que me formei, a empresa me contratou como gestora técnica e pude me firmar ainda mais na Implantação. Em 2017, após a licença-maternidade, fui convidada a assumir um desafio que nunca tinha passado pela minha cabeça: o Comercial.

Eu já tinha conhecimento dos nossos produtos, mas o Comercial é uma área muito dinâmica. Eu achava que não tinha jeito, não sabia vender. Mas aprendemos a ter um olhar diferenciado para a parte de edital e licitação, por exemplo. Em 2022, recebi uma promoção e, hoje, sou gerente Comercial e de Marketing. E, sem dúvidas, a área de Marketing tem sido outro grande desafio.

E por que ser mentora? Particularmente, gosto da profissional que me tornei. Ao longo desses anos, me espelhei em líderes, os uso como referências. Aprendo com os acertos, mas também com os erros. Eu posso transmitir ao meu mentorado a maneira como lidei e lido no dia a dia com determinadas situações, como também posso aprender muito com ele. Contribuir na formação desses jovens, que estão tendo sua primeira experiência corporativa, é muito significativo para mim.

A nossa empresa sempre teve essa característica de escola. Ela formou e ainda forma grandes profissionais, seja para seguir carreira aqui ou no mercado. E o Futurando me gera um desafio, como se eu tivesse criando um espelho para servir de imagem a um jovem. A vida inteira o meu avô falou que não existe escola boa ou escola ruim, porque quem faz a escola é o aluno. Eu levo isso para a minha relação com o trabalho. Temos que fazer o nosso melhor diante da realidade. Quando o jovem acha que ele nunca vai ter oportunidade, eu me pergunto o que ele está fazendo para ter essa chance. O principal é a gente correr atrás do nosso objetivo, do nosso sonho. Querer mais e aprender mais. A oportunidade existe para quem procura”.

“A nossa empresa sempre teve essa característica de escola. Ela formou e ainda forma grandes profissionais, seja para seguir carreira aqui ou em outro lugar.”



DEPOIMENTO DA MENTORADA: STEPHANI ARAÚJO DA HORA

Ela tem 21 anos e atua como técnica de enfermagem no setor de Saúde Ocupacional da empresa. Mas foi o Jovem Aprendiz, há três anos, que abriu as portas da **RHMED|RHVIDA** para Stephani Araújo da Hora. Antes de atuar no setor de SO, ela foi auxiliar de operações e, depois, assistente de operações. “Pretendo ir muito longe! Acredito que ainda posso crescer e evoluir muito dentro da empresa”.

Quando o Futurando foi lançado, ela não pensou duas vezes e se inscreveu. Stephani viu no programa uma possibilidade real de evolução, tanto profissional quanto pessoal: “O Futurando é um projeto flexível e dinâmico, que serve de ferramenta para concepção das metas, além de facilitador e motivador das realizações pessoais. Ele me ajuda a ter propósito nas diferentes ações do dia a dia e autoconhecimento constante para entender minhas habilidades, competências e dificuldades pessoais. Assim é possível abrir o leque de atuação e criar mais possibilidades de sucesso na carreira profissional e, é isso que espero adquirir até o final do projeto.”

“Pretendo ir muito longe! Acredito que ainda posso crescer e evoluir muito dentro da empresa.”



COMO COMEÇAMOS E PARA ONDE VAMOS

RHMED|RHVIDA adere ao #MenteEmFoco

O Movimento Mente em Foco é uma iniciativa do Pacto Global da ONU no Brasil, idealizado pela InPress Porter Novelli, parceria da Falconi Consultores S/A e chancela da Sociedade Brasileira de Psicologia. O movimento traz para o centro das decisões das empresas a pauta da saúde mental, estimula a discussão sobre o tema, estabelece ações concretas e de suporte às empresas a fim de contribuir para a criação de ambientes de trabalho saudáveis. O objetivo é que a saúde mental seja tratada não apenas como uma medida emergencial, mas, de forma preventiva e humanizada, como um tema perene e que faça parte da estratégia de negócio das companhias – um avanço no ODS 3 (Saúde e Bem-Estar).

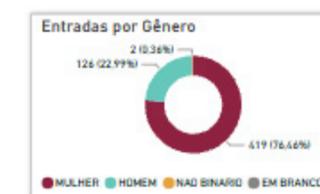
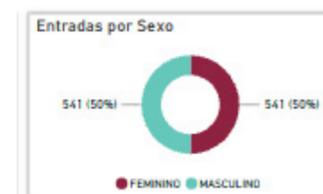
“A desinformação tem sido um dos principais fatores para o agravamento do aumento do número de casos de doenças mentais em todo o mundo. É muito importante que as organizações se deem conta da importância da conscientização sobre saúde mental e de cuidar da prevenção e do tratamento de seus colaboradores. Portanto, é com muito orgulho que nos tornamos parte deste movimento. Certamente vamos juntos conseguir reduzir esses índices e dar melhor qualidade de vida aos nossos colaboradores e às suas famílias”

Antonio Martin, CEO da RHMED|RHVIDA



movimento
#mente emfoco

Cuidar da saúde mental é responsabilidade de todos.





Programa interno de saúde mental ganha forma e é ampliado para clientes: VivaMente

Na **RHMED|RHVIDA**, disponibilizamos, internamente e para nossos parceiros e clientes, o programa de prevenção e promoção da saúde mental chamado VivaMente. Por meio de exames ocupacionais e admissionais, conseguimos identificar, de forma precoce, questões relacionadas à saúde mental, acolher e orientar as pessoas.

Oferecemos tratamento interno, chamado de Psicoterapia Breve, no qual o colaborador tem entre 12 e 16 sessões. Havendo necessidade de continuar, ele é encaminhado a um médico do plano de saúde, avalizado por nós.

Cuidar das pessoas é muito importante. É preciso que elas saibam que estamos atentos, abertos e preparados para ajudar. Os colaboradores precisam saber que podem contar conosco sem se preocupar com violação de dados e exposição. É preciso ir além! Não à toa, a saúde mental é cada vez mais reconhecida como uma prioridade global.



➤ AÇÕES

PALESTRA SOBRE BURNOUT COM LIDERANÇAS

Dentro das ações que envolveram o Setembro Amarelo, foi realizada uma palestra, para cerca de 40 lideranças, sobre a Síndrome de Burnout. Coube ao psiquiatra e médico do trabalho Dr. Marden Samir Santa Marinha falar sobre as suas causas e consequências. “Nossa preocupação é com a saúde mental dos colaboradores dentro da organização. E nossas lideranças precisam estar preparadas para lidar com a síndrome”, explica a dra. Márcia Fiori, diretora de Saúde Corporativa e Segurança do Trabalho da **RHMED|RHVIDA**



Equipe de Tecnologia participou de um treinamento com o mentor em Gestão Comportamental Rafael Sommerfeld, que também é mestre em autoconhecimento

Confraternização entre colaboradores e seus filhos no Dia das Crianças (VivaMente)

PRESENÇA FEMININA EM CARGOS DE DESTAQUE



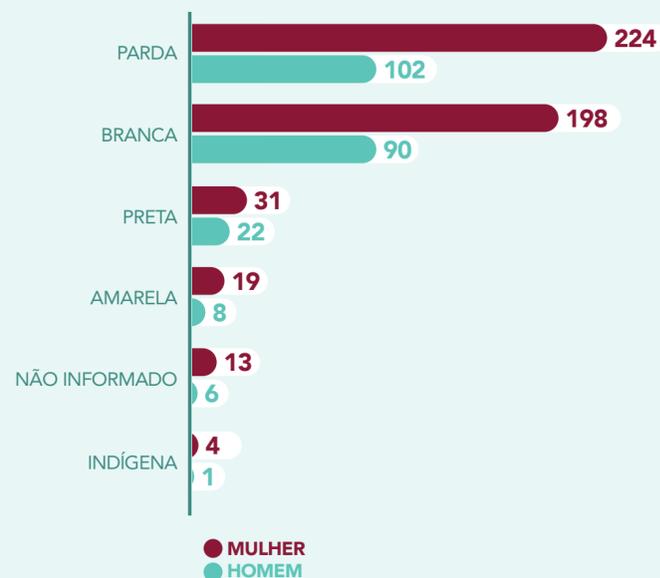
A economia do cuidado é tradicionalmente formada por mulheres. E o quadro de colaboradores da **RHMED|RHVIDA** é composto em quase 70% por pessoas do sexo feminino. Vale ressaltar que 81,3% dos cargos de gerências são ocupados por mulheres.

Visão Mulheres na Liderança

TOTAL DE MULHERES	TOTAL DE MULHERES NA GERÊNCIA	TOTAL DE MULHERES NA DIRETORIA
489	13	1
68,1% Representatividade %	81,3% Representatividade %	33,3% Representatividade %

Nosso objetivo é que mulheres pretas e pardas também ocupem cargos de gerência e diretoria na **RHMED|RHVIDA**, tendo em vista que quase 50% do pessoal pertencem a esse grupo.

Colaboradores por Raça



IMPACTO POSITIVO NOS CLIENTES



Cuidar das pessoas é uma das formas mais inteligentes de investir em crescimento sustentável. Ter um sistema eficiente e personalizado de gestão de saúde e segurança no ambiente de trabalho consiste também em zelar pela integridade física e mental dos colaboradores, estimular o desenvolvimento de suas habilidades e promover qualidade de vida. Recentemente, a **RHMED|RHVIDA** foi mencionada no Relatório de Sustentabilidade da Log-In Logística Intermodal S/A, uma de nossas empresas clientes.

“O Sistema de Gestão de Saúde e Segurança do Trabalho concentra informações sobre exames ocupacionais e obrigatórios, atendimentos, absenteísmo e relatórios de saúde de colaboradores próprios. O monitoramento conta com dados fornecidos pela **RHMED|RHVIDA**, que segue as normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho, diretrizes médicas e a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (Lei Federal nº 13.709/2018). Todos os nossos colaboradores são cobertos pelo sistema da empresa, com exceção do TVV, que é acompanhado pela área de saúde interna, e há controle de atestados de saúde ocupacional (ASO), grade de exames, controle de absenteísmos, dados de estilo de vida e afastamento, de nossos colaboradores e terceiros.”

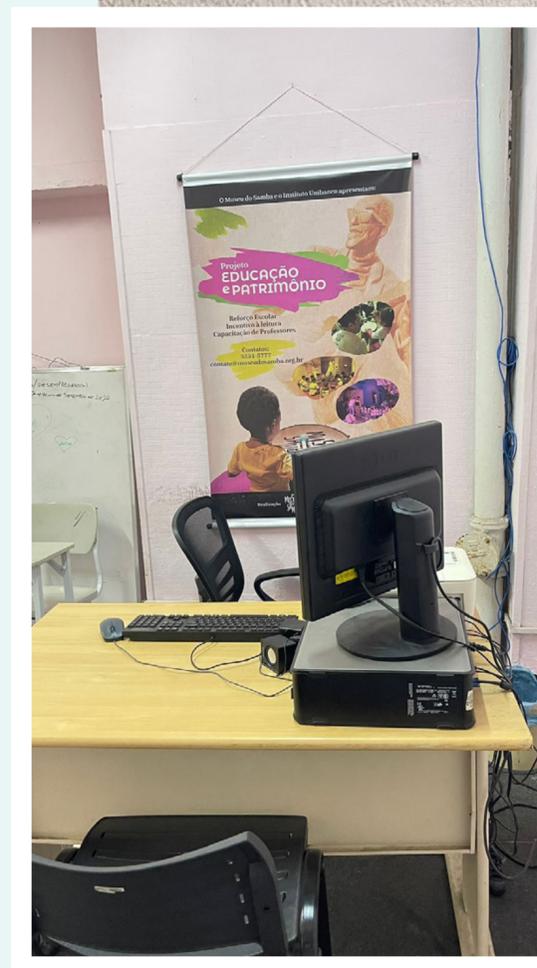


➤ AÇÕES DA COMUNIDADE



Em 2021 demos início às ações de investimento social com repercussão positiva em nossa comunidade. O projeto Samba-Educa oferece aprendizagem, cultura e inclusão digital para aumento da empregabilidade de aproximadamente 40 jovens de comunidades do Rio de Janeiro. O programa vem sendo mantido e ampliado.

Este ano foram doados equipamentos de TI na Mangueira, na Zona Norte carioca. A equipe da **RHMED|RHVIDA** foi ao local fazer instalação e revisão dos computadores aos estudantes.



Sala de estudos do projeto Samba-Educa no Museu do Samba, na Mangueira

➤ AÇÕES DA COMUNIDADE



“Todos os computadores, ligados à internet, serão fundamentais para dar suporte ao nosso método de ensino híbrido, bem como complemento pedagógico de vídeos e de solução de exercícios, que podem ser acessados remotamente. Esperamos que esses recursos potencializem os bons resultados de aprovação que nossos estudantes têm obtido no Enem. Obrigado a toda equipe **RHMED|RHVIDA** pela parceria, apoio e suporte. Vocês fazem a diferença para todos nós do projeto social Samba-Educa e pré-vestibular Dona Zica”, diz o consultor educacional, Carlos Ferrão.



O CIO da **RHMED|RHVIDA**, Magno Castellar, e o consultor educacional Carlos Ferrão.

INVESTIMENTO SOCIAL CORPORATIVO



Ao avaliar o impacto positivo das ações realizadas, a empresa entendeu que havia uma oportunidade para sistematizar e definir critérios para a realização do investimento social corporativo da **RHMED|RHVIDA**, com requisitos técnicos de escolha dos projetos e relação dos mesmos com os ODS priorizados, entre outros. O resultado será a definição de uma normativa para estruturar o investimento social corporativo na empresa, dando oportunidade para ampliá-lo de forma alinhada aos ODS priorizados no projeto.

Será constituído um comitê interno para avaliar e selecionar os projetos que receberão o investimento e que avaliará a evolução e impacto das ações.

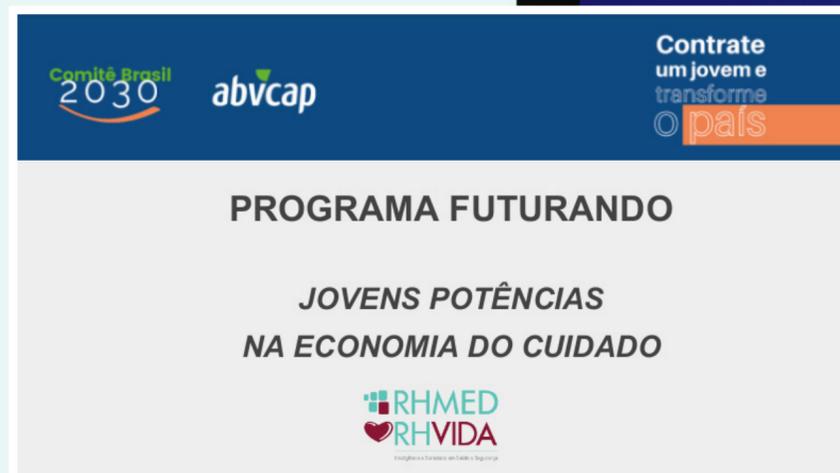
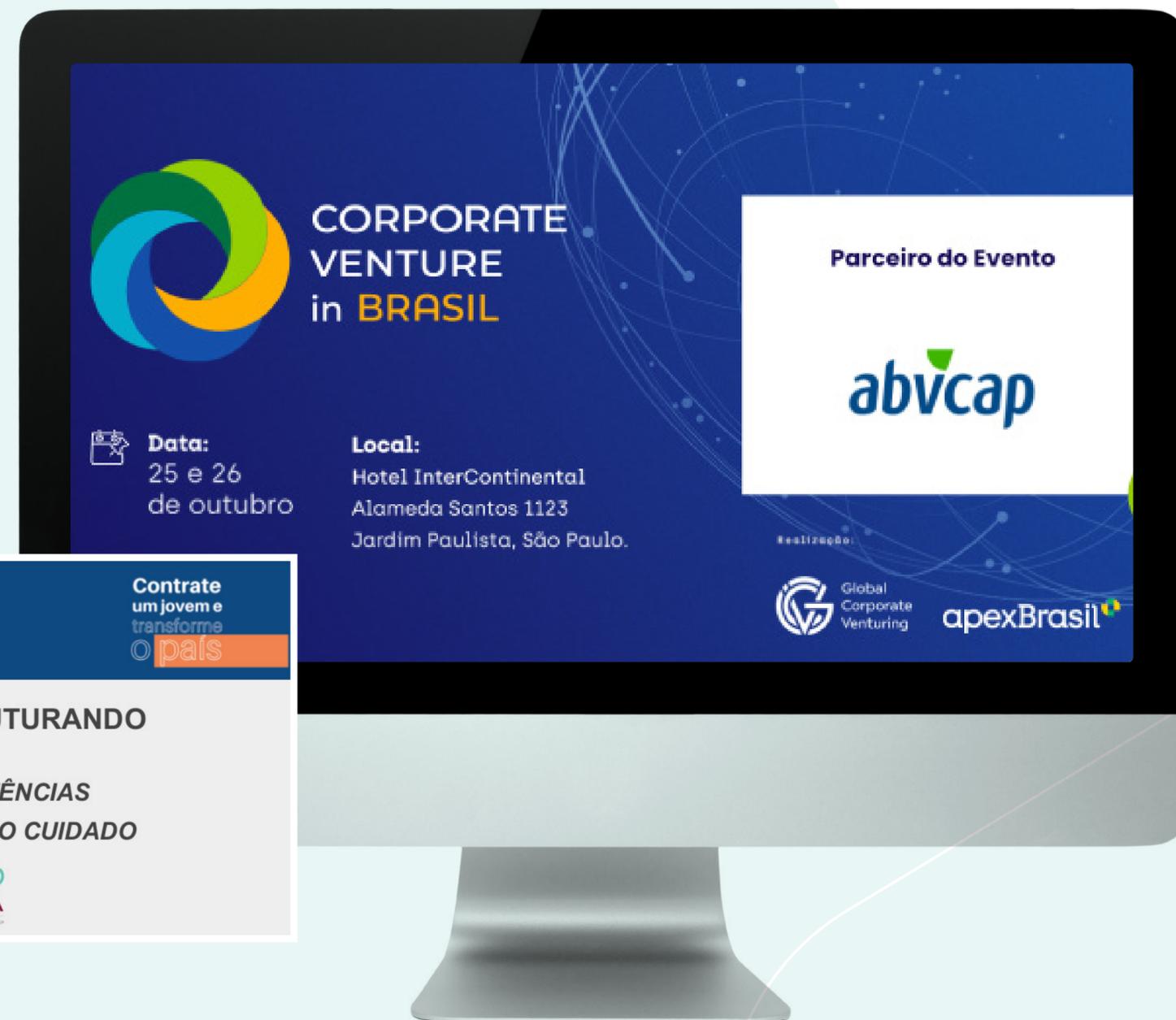


ENGAJAMENTO - FÓRUNS



O SDG Officer, Leonardo Albuquerque, participou do maior evento de Corporate Venture Capital da América Latina. A 6ª edição do evento aconteceu em São Paulo, onde Leonardo fez uma apresentação sobre o Programa Futurando.

Além de painéis, apresentações e keynotes, a 6ª edição contou com sessões de debate colaborativo entre experts e investidores em diferentes desafios e práticas do cotidiano de inovação e investimentos.



ENGAJAMENTO - FÓRUNS



CEO Antonio Martin participa do lançamento do Ambição 2030

“Tive o prazer de participar da reunião de líderes da Rede Brasil do Pacto Global da ONU, em abril, para o lançamento do Ambição 2030. A iniciativa da ONU une sete movimentos criados para endereçar as principais questões que precisamos melhorar com urgência em nosso país, como salários dignos, saúde mental dos trabalhadores, equidade de grupos étnicos-raciais, saneamento e segurança hídrica e diminuição de emissão de gás carbônico”.



ENGAJAMENTO - FÓRUNS



Café da manhã com CEOs do Movimento Mente em Foco tem saúde mental como pauta

O encontro reuniu lideranças empresariais comprometidas com o Movimento Mente em Foco e o CEO da **RHMED|RHVIDA**, Antonio Martin, esteve presente. O objetivo foi levar para o centro das decisões das empresas a pauta da saúde mental, estimulando a discussão sobre o tema, estabelecendo ações concretas e de suporte às empresas a fim de contribuir para a criação de ambientes de trabalho saudáveis.



ENGAJAMENTO - FÓRUNS



CEO também é presidente da AGSSO, que tem como compromisso difundir boas práticas na execução das atividades de SST

Antonio Martin reforça, por meio do seu engajamento na presidência da entidade e de sua atuação nas redes sociais, temas relevantes que devem ser debatidos e refletidos pelas lideranças das empresas. Entre as abordagens estão a inclusão de segurança e saúde ocupacional como tema estratégico para o negócio, alinhamento aos princípios ESG, saúde mental e trabalho, fortalecimento da presença feminina em cargos de liderança nas empresas e gestão de pessoas.

Antonio Martin • 1º
CEO - Diretor Presidente
2 m • 1

O que um empregador deseja? A resposta é produtividade e bons negócios. Mas, para alcançar resultados satisfatórios, é preciso investir e cuidar, antes de mais nada, do capital humano. ...ver mais



Antonio Martin • 1º
CEO - Diretor Presidente
5 m • 1

Compartilho mais um estudo importante da consultoria McKinsey & Company. As mulheres têm, cada vez mais, se tornado fortes líderes nas empresas e assumindo o trabalho extra que vem com isso. Em comparação com os homens nc ...ver mais



Antonio Martin • 1º
CEO - Diretor Presidente
3 m • 1

Sistema de Saúde Integrado no Brasil é realidade

Recentemente, chamou minha atenção um artigo publicado no site da ...ver mais



Antonio Martin • 1º
CEO - Diretor Presidente
1 m • 1

O Setembro Amarelo é uma grande oportunidade de intensificar as campanhas de prevenção ao suicídio nas empresas. O tema ainda representa um tabu para grande parte da sociedade e, mesmo que o ambiente corporativo estej ...ver mais



ENGAJAMENTO - FÓRUMS

ENGAJAMENTO - Parcerias e ações de impacto

Falar sobre saúde e como as empresas abordam essa temática com os seus colaboradores é uma das questões ESG que vem sendo amplamente debatida. A Associação de Gestão de Segurança e Saúde Ocupacional (AGSSO), presidida por Antonio Martin, abordou este tema recentemente em live, ressaltando a importância de identificar oportunidades para adotar ações para influenciar e impactar o Setor de Saúde Ocupacional e, desta forma, realizar as articulações em favor dos ODS.

Nesse sentido, a AGSSO (Associação de Gestão de Segurança e Saúde Ocupacional), a Asap (Aliança para a Saúde Populacional) e a ABRH (Associação Brasileira de Recursos Humanos), com a finalidade de conhecer o nível de engajamento das organizações com o tema de Segurança e Saúde no Brasil, selecionaram algumas das maiores geradoras de emprego do país para participar de uma coleta de informações e, ao fim do trabalho, elaborarão um relatório com o resultado das questões, que reunirá também análise com comparação de dados.

Convite

AGSSO.ORG.BR |

AGSSO

ESG E A CULTURA DA SAÚDE

23/11 • 17h
(QUARTA-FEIRA)



ONLINE
NO CANAL AGSSO
NO YOUTUBE

www.youtube.com/WGNIDMkOrL0



APOIO:



VP dos Conselhos Superiores Feminino e Responsabilidade Social da FIESP.



Diretora de Gente, Cultura e Sustentabilidade na Cia. Hering.



Presidente da AGSSO. CEO da RH MED. Mediador.

➤ ENGAJAMENTO - PARCERIAS E AÇÕES DE IMPACTO

No primeiro dia do Enem, a nossa Jovem Aprendiz Ester Freire, de 18 anos, foi entrevistada pelo Fantástico, programa jornalístico da Rede Globo. Na reportagem, Ester lembrou das pessoas que foram vítimas da Covid-19 e não puderam prestar o exame. Ela falou também sobre esperança e como o Pré-Vestibular Social Dona Zica/ Samba-Educa, na Mangueira, é importante.

“A nossa esperança não pode morrer nunca! Somos da periferia e não temos muita oportunidade. Esse projeto é muito importante por isso”, disse Ester, que ingressou no projeto em abril e, no mês seguinte, foi contratada como Jovem Aprendiz na **RHMED|RHVIDA**.

Ester conta ainda que tentava ingressar no mercado de trabalho desde os 14 anos: “Essa oportunidade é muito importante pra mim. Graças ao projeto social, a **RHMED|RHVIDA** me proporcionou isso e eu sou muito grata pela oportunidade”, disse a jovem que pretende fazer faculdade de Fonoaudiologia ou Serviço Social.



> CONCLUSÃO

> CONCLUSÃO

Ficamos muito felizes com os avanços obtidos ao longo deste ano. Temos cada vez mais certeza de estar fazendo a diferença na vida das pessoas. Essa é a nossa vocação, cuidar de todos, e estamos no caminho certo.

Os princípios ESG vêm ganhando cada vez mais relevância nas empresas e sabemos o quanto eles impactam os negócios. Os ODS são o caminho para a efetiva integração às práticas empresariais e é responsabilidade da empresa gerar lucro de forma a contemplar, além dos interesses dos acionistas, os demais stakeholders.

Estamos empenhados em oferecer melhor qualidade de vida e de trabalho para os nossos colaboradores e clientes. Mas sabemos que há muito por fazer. É preciso também um olhar atento para as questões ambientais e econômicas. E esse é o nosso propósito. Identificar as lacunas e definir ações.

No entanto, analisando nosso progresso, constatamos, mais uma vez, que não apenas alcançamos nossos objetivos, como ampliamos nossa ambição em relação:

- Aos compromissos assumidos com o Pacto Global;
- Aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável;
- À contribuição para construir uma sociedade mais justa e solidária.

Estar alinhado às práticas ESG faz toda a diferença para o negócio e, por isso, vamos intensificar ainda mais nossas ações. Somos uma empresa líder e referência no mercado. Queremos impactar positivamente na disseminação dessa agenda transformadora.

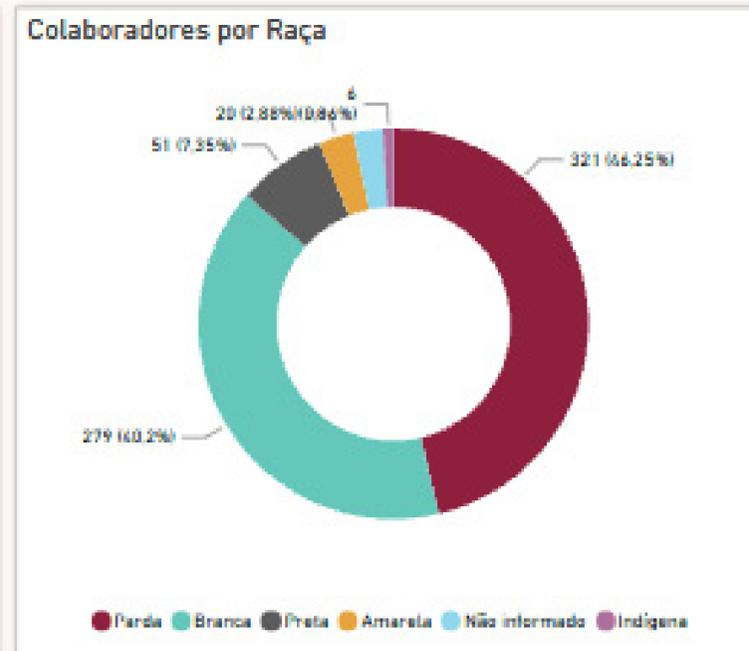
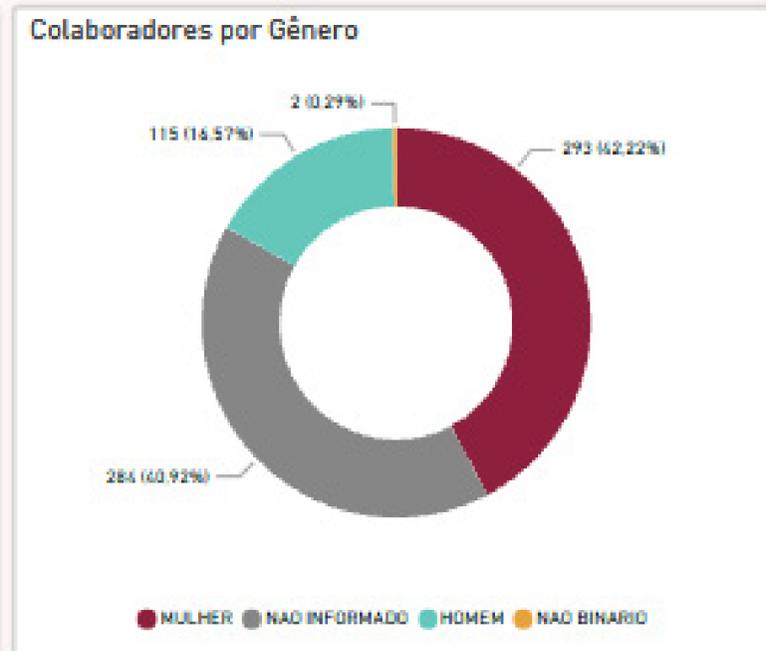
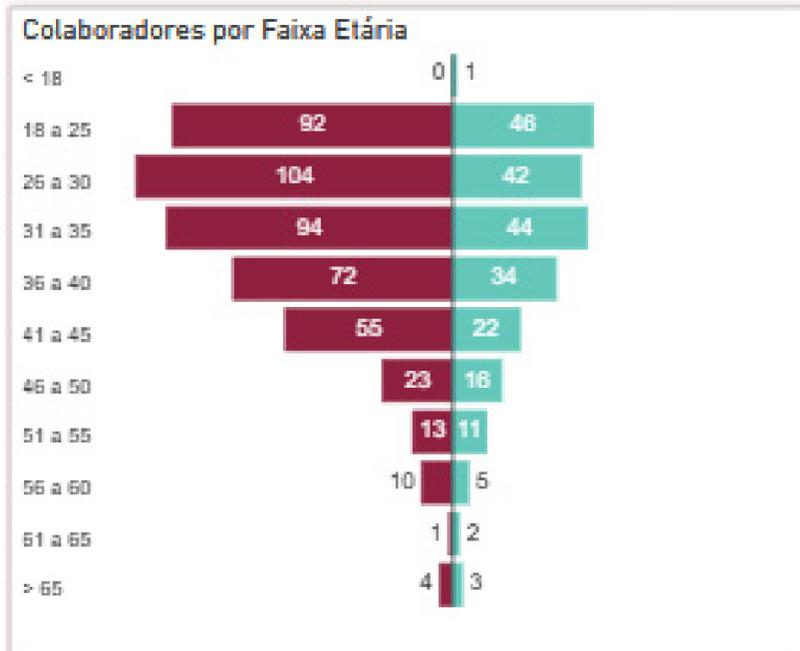
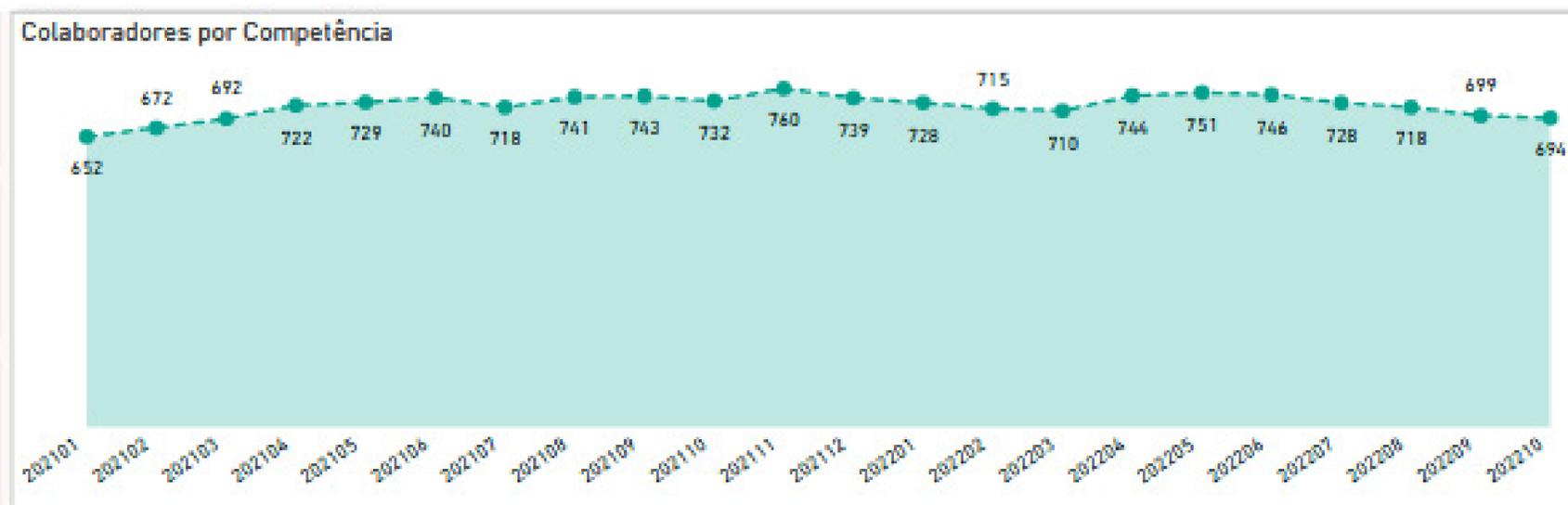
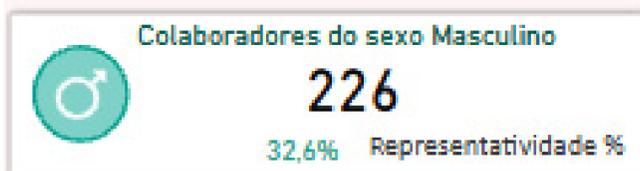
Focar nos nossos jovens, dar oportunidades e inseri-los no mercado de trabalho fará toda a diferença mais adiante. A **RHMED|RHVIDA** é uma empresa que se caracteriza pelo cuidado com as pessoas e isso é só o começo.

Vamos em frente!

> INDICADORES ANEXOS

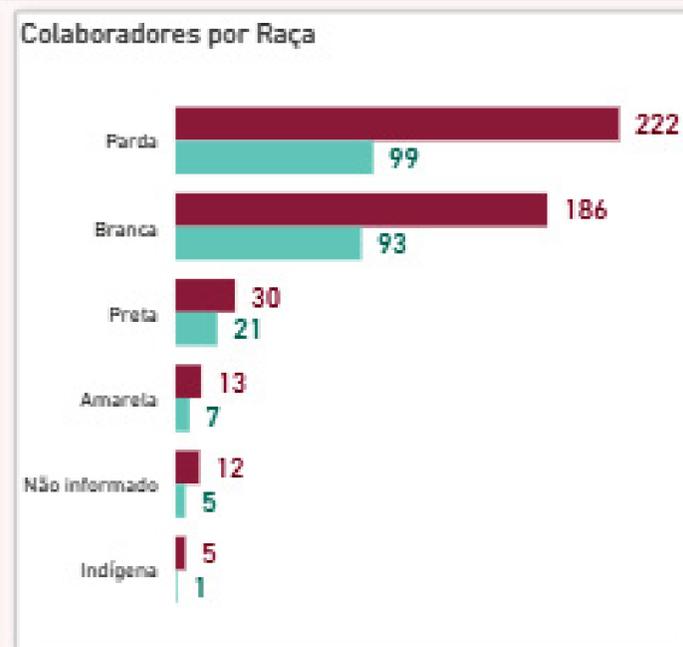
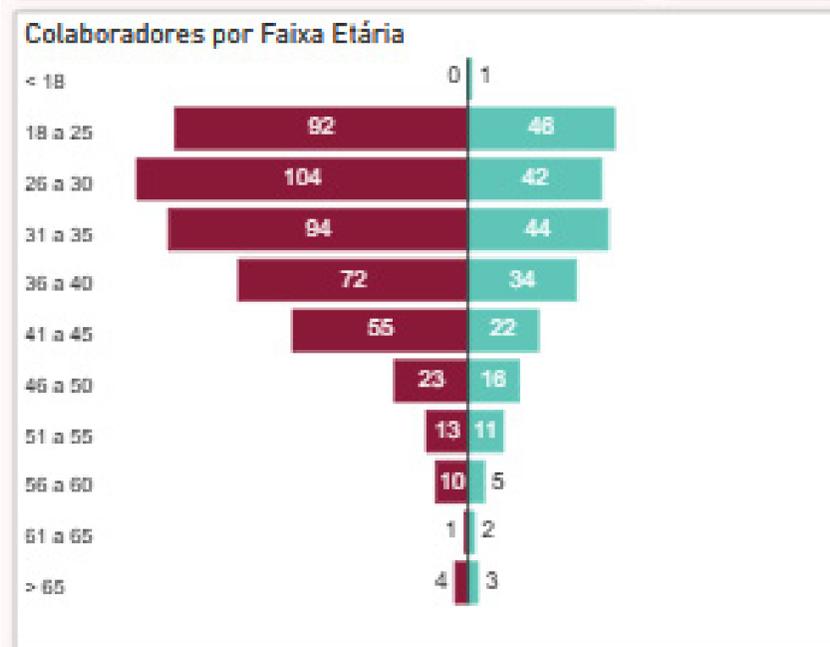
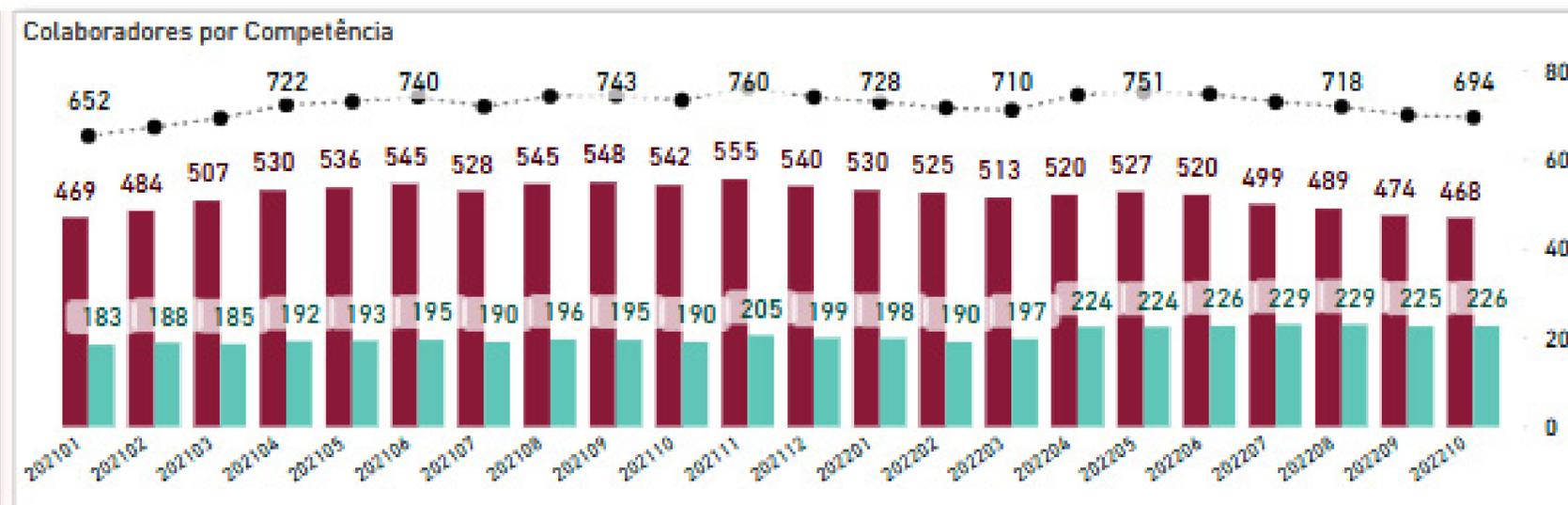
Objetivos de Desenvolvimento Sustentável

Visão Resumo



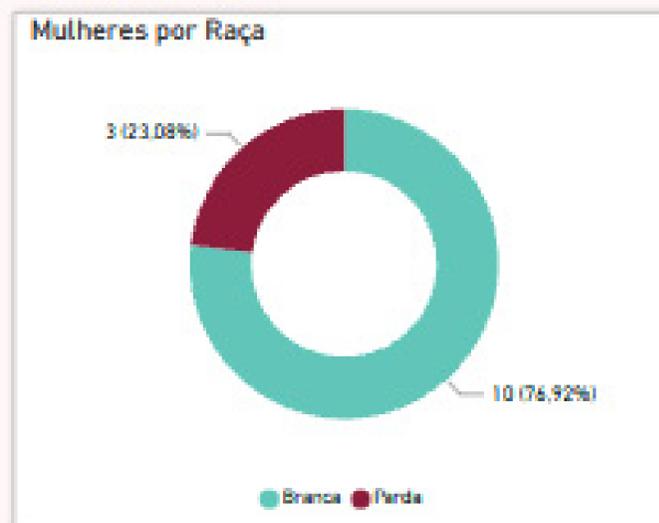
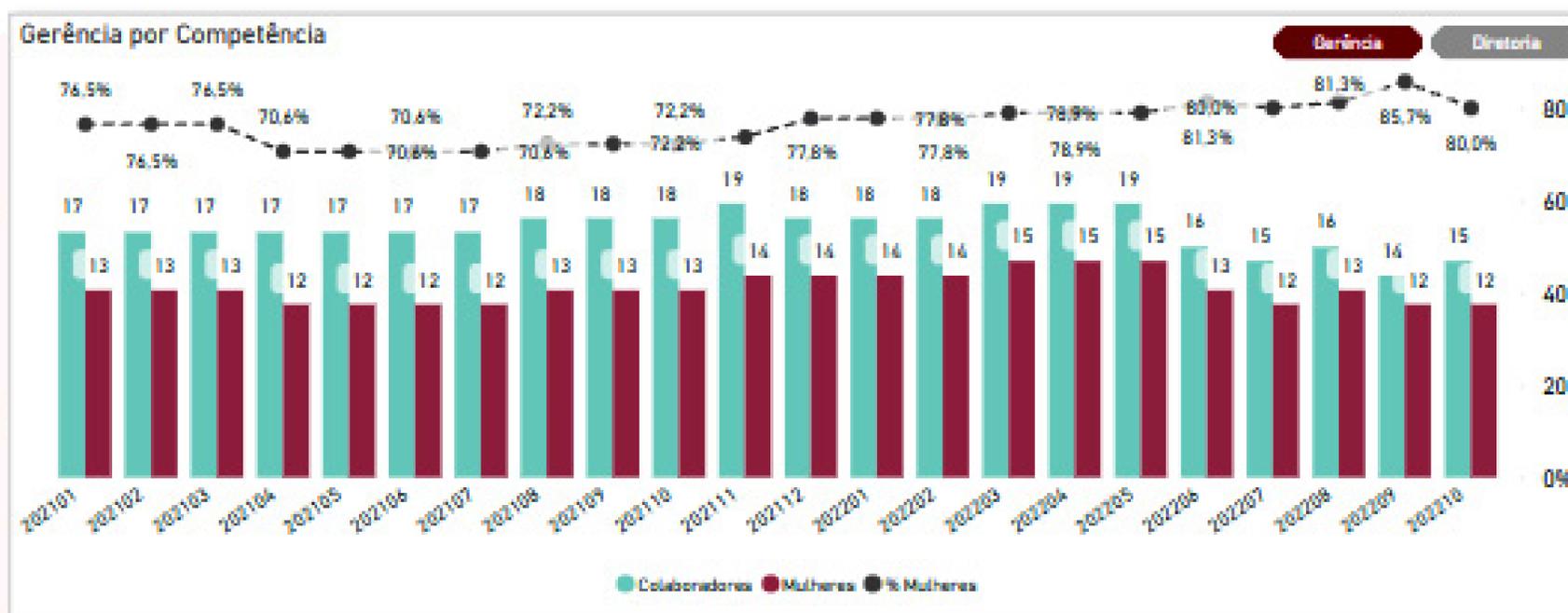
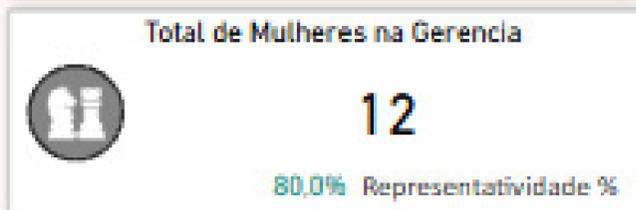
Objetivos de Desenvolvimento Sustentável

Visão Sexo





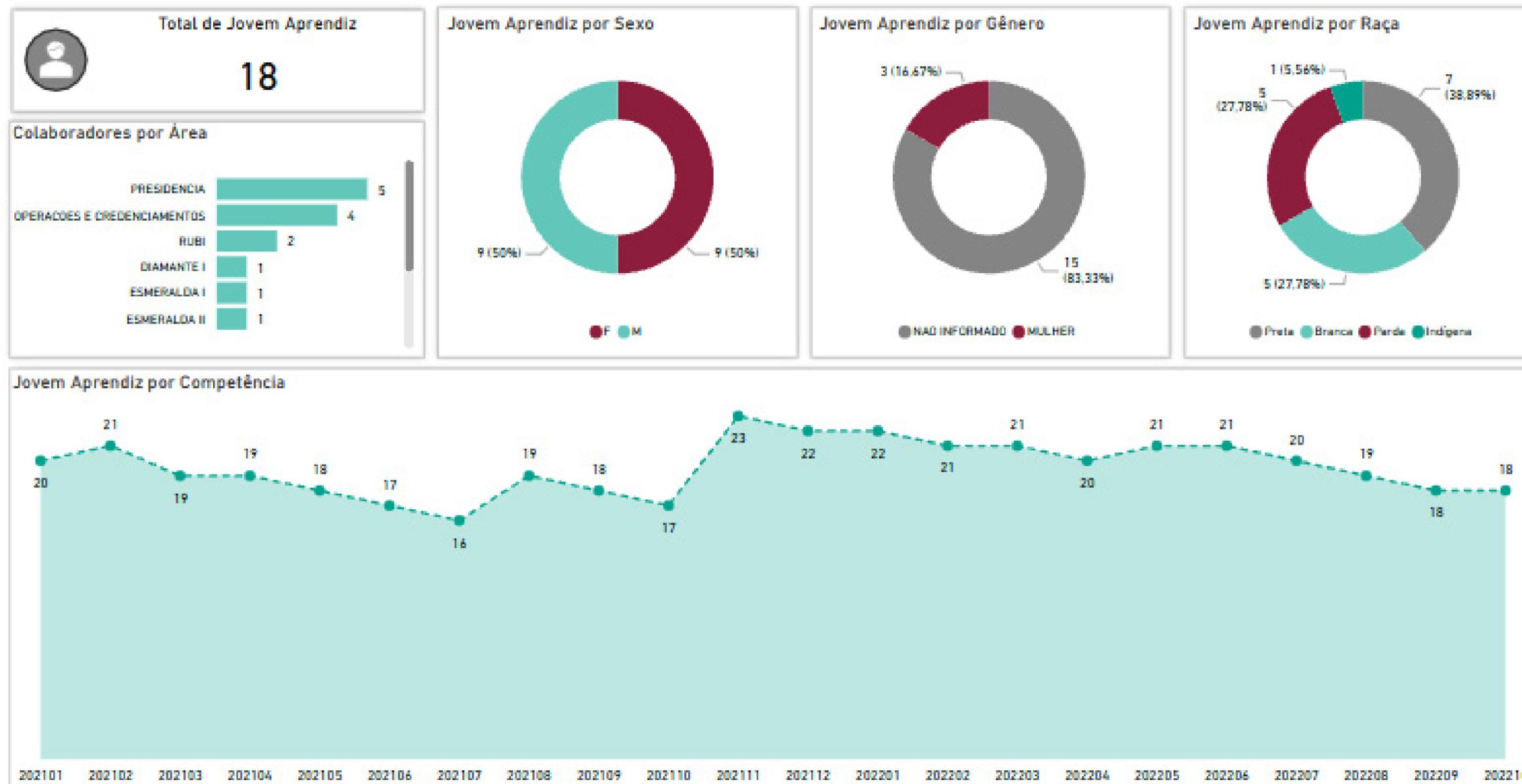
Objetivos de Desenvolvimento Sustentável Visão Mulheres na Liderança



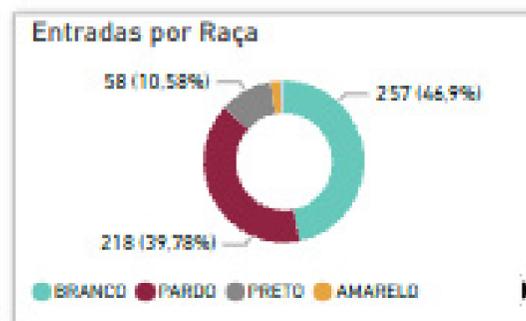
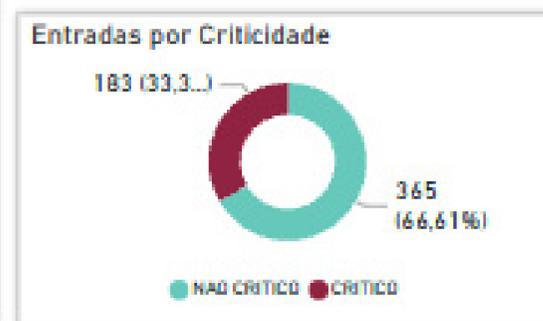
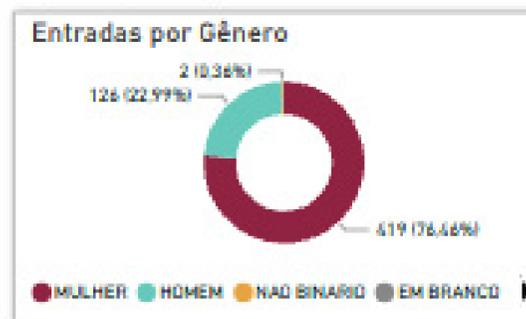
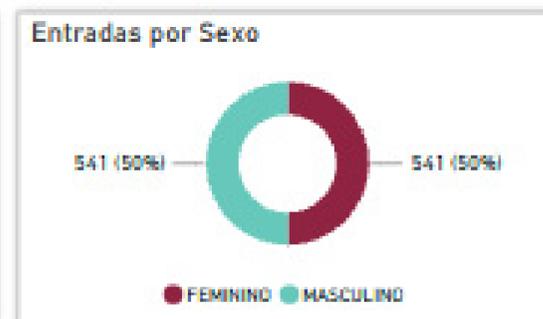
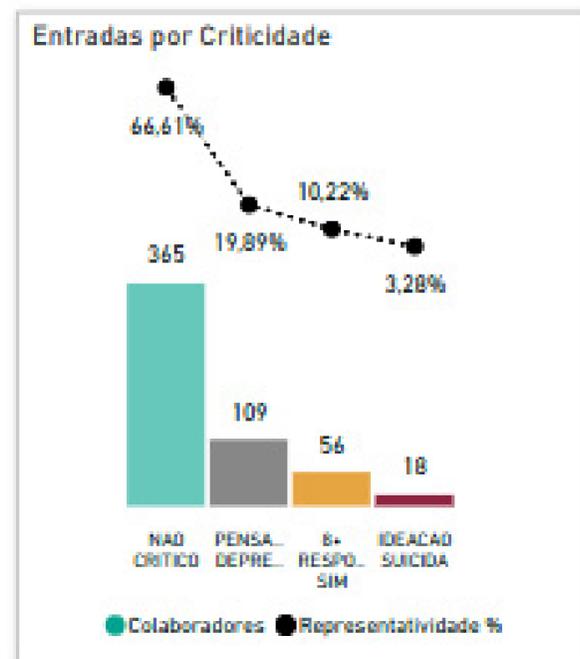
Objetivos de Desenvolvimento Sustentável Visão Jovem Aprendiz

Total de Jovem Aprendiz em 2020

16



Objetivos de Desenvolvimento Sustentável Visão Programas- Saúde Mental - Mensal





Inteligência e Seriedade em Saúde e Segurança

www.rhmed.com.br

Contato

RJ: (21) 2158-8000

SP: (11) 3500-8530

SDG Officer

Leonardo Albuquerque

lalbuquerque@rhmed.com.br

Assessoria de Imprensa

Eduardo Matta

eduardo@rpmcom.com.br