



POLÍTICAS ESG - SOCIAL

Saúde e bem estar: Política ESG na Social

A VirtualTV tem o compromisso firme de integrar princípios de sustentabilidade em todas as suas operações, refletindo nossa responsabilidade social, ambiental e de governança. Em conformidade com nossa Política ESG, apresentamos a seguir um resumo das atividades e resultados da área de Social do ultimo ano.

SAÚDE INTEGRAL E BEM-ESTAR CORPORATIVO NA ERA ESG:

Da Prevenção de Riscos à Sustentabilidade Humana

SUMÁRIO EXECUTIVO

A saúde e o bem-estar dos colaboradores deixaram de ser questões periféricas de benefícios de RH para se tornarem indicadores centrais de risco e sustentabilidade no pilar Social do ESG (*Environmental, Social and Governance*). Em um cenário pós-pandêmico, caracterizado pela "Grande Resignação" e pelo aumento alarmante de casos de Burnout, investidores e stakeholders reconhecem que a saúde da força de trabalho é diretamente proporcional à saúde financeira da empresa.

Este documento estabelece uma nova abordagem para a Gestão de Saúde Corporativa, transcendendo a segurança ocupacional tradicional (física) para abraçar a saúde mental, emocional, financeira e social. Apresentamos aqui as diretrizes para implementar uma cultura de **Segurança Psicológica e Saúde Integral**, alinhadas aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS 3) e às normas internacionais mais recentes (ISO 45003).

CAPÍTULO 1: A MUDANÇA DE PARADIGMA - DE "AUSÊNCIA DE DOENÇA" PARA "VITALIDADE"

1.1. O Contexto Histórico e a Evolução

Tradicionalmente, a saúde nas empresas focava em PCMSO (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional) e na redução de acidentes físicos. O objetivo era evitar multas e garantir que o operário estivesse apto a operar a máquina. No ESG, o conceito evolui para **Total Worker Health (Saúde Total do Trabalhador)**. Não basta o funcionário não estar doente; ele precisa estar bem. O bem-estar torna-se um ativo estratégico que impulsiona a inovação, o engajamento e a retenção.

POLÍTICAS ESG - SOCIAL

1.2. O Pilar Social e a Saúde Mental

A crise global de saúde mental redefiniu o risco social corporativo. A Organização Mundial da Saúde (OMS) incluiu o Burnout na CID-11 como um fenômeno ocupacional, ou seja, responsabilidade da gestão da empresa.

- **O Risco ESG:** Ambientes tóxicos que geram adoecimento mental são vistos hoje como passivos trabalhistas e riscos reputacionais graves, comparáveis a desastres ambientais.

1.3. O Impacto Econômico

A má gestão da saúde gera dois custos principais:

1. **Absenteísmo:** O custo do funcionário que falta.
2. **Presenteísmo:** O custo do funcionário que vai trabalhar doente (física ou mentalmente), produzindo pouco, cometendo erros e contagiando o clima organizacional. Estudos indicam que o presenteísmo custa às empresas até 3 vezes mais que o absenteísmo.

CAPÍTULO 2: OS PILARES DA SAÚDE INTEGRAL NO ESG

Para uma política de ESG robusta, a saúde deve ser abordada em quatro dimensões interconectadas.

2.1. Saúde Mental e Emocional (O Novo Centro)

- **Diagnóstico:** Mapeamento de riscos psicossociais (estresse, sobrecarga, assédio, falta de autonomia).
- **Ação:** Programas de apoio psicológico (PAE), mas principalmente, redesenho do trabalho para reduzir os estressores na fonte.
- **Cultura:** Desestigmatização. Falar sobre depressão e ansiedade deve ser tão natural quanto falar sobre uma dor nas costas. A liderança deve dar o exemplo ("liderança vulnerável").

2.2. Saúde Física e Ergonômica

Com o trabalho híbrido, a ergonomia saiu do escritório e entrou na casa do colaborador.

- **Ação:** Incentivo à atividade física (gympass, ginástica laboral), nutrição saudável nos refeitórios, monitoramento de doenças crônicas (diabetes, hipertensão) e adequação ergonômica do home office para prevenir LER/DORT.

POLÍTICAS ESG - SOCIAL

2.3. Saúde Financeira

O estresse financeiro é uma das maiores causas de distração e ansiedade no trabalho.

- **Ação:** Educação financeira, programas de crédito consignado consciente, suporte jurídico e previdência privada. Entender que um salário digno (*Living Wage*) é a base da saúde financeira.

2.4. Saúde Social e Relacional

Refere-se à qualidade das conexões no ambiente de trabalho. A solidão é um fator de risco para a saúde comparável ao tabagismo.

- **Ação:** Fomentar o pertencimento, a colaboração e a integração entre equipes, combatendo o isolamento, especialmente no trabalho remoto.

CAPÍTULO 3: SEGURANÇA PSICOLÓGICA E CULTURA ORGANIZACIONAL

Um programa de ioga ou meditação não resolve problemas estruturais de gestão. O ESG exige mudanças na cultura.

3.1. O Conceito de Segurança Psicológica

Definido pela Dra. Amy Edmondson (Harvard), é a crença de que o ambiente é seguro para assumir riscos interpessoais. Em um ambiente psicologicamente seguro, as pessoas podem:

- Fazer perguntas "ingênuas".
- Admitir erros sem medo de punição.
- Discordar da chefia de forma construtiva.
- Pedir ajuda.

Sem isso, o estresse crônico é inevitável.

3.2. Liderança Compassiva

Treinar líderes para identificar sinais de sofrimento em suas equipes. O líder não deve ser um terapeuta, mas deve ser capaz de realizar uma "escuta ativa" e encaminhar o colaborador para os canais de ajuda sem julgamento.

3.3. Direito à Desconexão



POLÍTICAS ESG - SOCIAL

Na era digital, a saúde mental depende de limites. Políticas claras que desestimulam o envio de e-mails fora do horário, fins de semana e durante as férias são essenciais para garantir a recuperação cognitiva (*recovery*) do trabalhador.

CAPÍTULO 4: ESTRATÉGIAS DE IMPLEMENTAÇÃO (ISO 45003)

A ISO 45003 é a primeira norma global com diretrizes para gerenciar riscos psicossociais no trabalho. Adotá-la é um diferencial de ESG.

4.1. Nível Primário: Prevenção Organizacional

Foco na "Causa Raiz".

- Revisar cargas de trabalho inatingíveis.
- Clarificar papéis e responsabilidades (ambiguidade gera ansiedade).
- Aumentar a autonomia do colaborador sobre como realizar suas tarefas.
- Combater o microgerenciamento.

4.2. Nível Secundário: Capacitação e Recursos

Foco na "Resiliência Individual".

- Treinamentos de gestão de tempo e inteligência emocional.
- Programas de Mindfulness e redução de estresse.
- Campanhas de conscientização (Setembro Amarelo).

4.3. Nível Terciário: Suporte e Reabilitação

Foco no "Tratamento e Retorno".

- Assistência psicológica gratuita ou subsidiada.
- Apoio psiquiátrico e farmacológico via plano de saúde.
- Protocolos humanizados para o retorno ao trabalho de quem se afastou por transtornos mentais (evitando a reincidência).

CAPÍTULO 5: SAÚDE NA CADEIA DE VALOR E COMUNIDADE

O ESG exige olhar para fora dos muros da empresa.



POLÍTICAS ESG - SOCIAL

5.1. Fornecedores

Empresas líderes estendem seus programas de saúde para funcionários terceirizados (limpeza, segurança, logística). É incoerente cuidar da saúde mental do diretor e ignorar a exaustão do motorista terceirizado.

- **Ação:** Exigir padrões de saúde e segurança nos contratos e oferecer acesso a programas de bem-estar para terceiros residentes.

5.2. Impacto na Comunidade

Empresas de saúde, alimentos ou infraestrutura têm impacto direto na saúde pública.

- **Ação:** Investimento social em postos de saúde locais, campanhas de vacinação abertas à comunidade e fomento ao esporte local.

CAPÍTULO 6: MÉTRICAS, INDICADORES E ROI (REPORTING)

Como medir o intangível? Investidores buscam dados concretos.

6.1. KPIs de Saúde e Bem-Estar

- **Taxa de Absenteísmo Médico:** Segmentada por CID (Físico vs. Mental).
- **Sinistralidade do Plano de Saúde:** Análise do uso para identificar surtos de doenças relacionadas ao estresse.
- **Utilização do EAP (Employee Assistance Program):** % de funcionários que buscam ajuda psicológica (nota: um aumento inicial pode ser positivo, indicando confiança no canal).
- **Índice de Burnout:** Medido via pesquisas de pulso anônimas (ex: Maslach Burnout Inventory).

6.2. VOI (Value on Investment) vs. ROI

Enquanto o ROI mede o retorno financeiro direto (ex: redução de custos médicos), o VOI mede benefícios mais amplos:

- Aumento da retenção de talentos (redução de custos de turnover).
- Melhora no eNPS (Employee Net Promoter Score).
- Atração de talentos da Geração Z (que priorizam saúde mental).

6.3. Relatórios de Sustentabilidade



POLÍTICAS ESG - SOCIAL

Reportar as iniciativas seguindo padrões GRI 403 (Saúde e Segurança Ocupacional), detalhando não apenas as taxas de lesão, mas os serviços de saúde ocupacional e a promoção da saúde do trabalhador.

CAPÍTULO 7: DESAFIOS E TENDÊNCIAS

7.1. O Desafio da Privacidade de Dados

Monitorar a saúde requer cuidado extremo com a LGPD. Dados de saúde são sensíveis. A empresa deve ter acesso apenas a dados agregados e anônimos (via corretora de saúde), nunca a diagnósticos individuais, para evitar discriminação.

7.2. Fadiga do Zoom e Trabalho Híbrido

O desafio de manter a saúde mental em um mundo hiperconectado. A tendência é a criação de "Zonas Livres de Reunião" e dias de "Deep Work" (trabalho focado sem interrupções).

7.3. Bem-estar Personalizado

Uso de IA e dados para oferecer soluções personalizadas. O que funciona para uma mãe solteira (flexibilidade) é diferente do que funciona para um jovem estagiário (mentoria e socialização).

CONCLUSÃO

Investir em Saúde e Bem-Estar na estratégia ESG não é "assistencialismo" ou "benevolência". É uma estratégia de **Gestão de Risco e Performance**.

Organizações que tratam seus colaboradores como "baterias descartáveis" estão fadadas a perder relevância, enfrentar processos judiciais e sofrer desvalorização de mercado. Por outro lado, organizações que cultivam a sustentabilidade humana criam um ciclo virtuoso de lealdade, criatividade e resiliência.

No século XXI, a empresa mais saudável é, invariavelmente, a empresa mais valiosa.