



Top Ser Humano 2026

Categoria Organização

Modalidade Excelência Organizacional

QUANDO CUIDAR TRANSFORMA

O impacto da saúde do trabalhador nas pessoas e nos resultados da Piccadilly.

Edileuza Nunes dos Santos

Manoele Rubiane Schneider

Sabrina Thielo Jenisch

ÍNDICE

Introdução	4
Desenvolvimento	6
Orçamento	17
Resultados	17
Avaliação	20
Conclusão	21
Bibliografia	23

SINOPSE

Em um cenário onde a escassez de profissionais qualificados na indústria atingiu níveis recordes, impactando 85,5% das empresas do RS, a **Piccadilly** identificou que o sucesso de seu plano de expansão na Unidade de Rolante (RS) dependia de diferenciação centrada no ser humano.

Diante de um diagnóstico que revelava uma média de absenteísmo de 4,02% e uma percepção de distanciamento da área médica interna, a companhia reafirmou o propósito de "transformar vidas a cada passo". Adotou como estratégia elevar o pilar de Saúde Organizacional, compreendendo que a retenção em um mercado competitivo só seria possível através do cuidado genuíno e da criação de um ambiente de segurança psicológica e bem-estar.

A materialização dessa visão ocorreu por meio da reestruturação do ecossistema de saúde da unidade, que recebeu investimentos para remodelar toda sua área de atendimento, tendo como público-alvo todos os colaboradores.

Os resultados são expressivos e provam que o investimento em saúde corporativa é uma decisão estratégica de alto retorno. A planta de Rolante expandiu sua força de trabalho em **50%**. O absenteísmo foi reduzido em **31%**, e o ganho de produtividade alcançou mais de **4.600 pares de calçados/mês**.

O investimento mostrou-se, uma decisão estratégica que, além de cuidado, gera valor para os colaboradores, com produtividade e resultados para empresa.

Contato: _____

INTRODUÇÃO

O índice registrado em 2025 pela pesquisa Sondagem Especial, realizada periodicamente pelo Sistema FIERGS, mostra que 85,5% das indústrias gaúchas são atingidas pela escassez de profissionais qualificados. Um nível que chegou a seu recorde, mas já vinha expressivo há vários anos. No setor calçadista, a dificuldade de contratação já é citada pelo menos desde 2021 como um dos principais fatores de impacto negativo (Relatório Setorial Abicalçados 2022).

Diante desse cenário, a Piccadilly reafirmou seu propósito de "transformar vidas a cada passo" ao substituir um desafio setorial por uma jornada de valorização humana. A empresa compreendeu que, para atrair e reter talentos, era fundamental se sobressair através do cuidado genuíno com as pessoas.

A estratégia adotada na unidade produtiva de Rolante (RS) consistiu em elevar o bem-estar ao patamar de prioridade estratégica, através de um robusto investimento em Saúde Corporativa. O serviço de saúde interno foi reestruturado a partir do mês de julho de 2024, contando com uma equipe própria e multidisciplinar composta por médico, enfermeira do trabalho, psicólogo, dentista, fisioterapeuta e assistente social, além de apoios externos com exames e especialistas disponíveis aos colaboradores.

Além de oferecer assistência, o objetivo foi criar um ecossistema de saúde que respondesse integralmente às necessidades dos colaboradores.

O grande diferencial desta gestão foi a implementação de uma metodologia de indicadores de saúde que permitiu à empresa realizar diagnósticos precisos das áreas de atuação e definir focos de trabalho personalizados, indo ao encontro da abordagem de Freitas (2025), que expõe: “a crescente preocupação pela prestação de serviços

de saúde de qualidade tem impulsionado o desenvolvimento de ferramentas para avaliar e comparar esses serviços, dentre elas, com destaque, os indicadores de saúde. (...) O autor destaca que essas informações servem como instrumentos para orientar as mudanças necessárias e melhorar o desempenho organizacional.

Através desses indicadores, a Piccadilly deixou de ser apenas reativa para se tornar proativa. Identificou as necessidades em saúde dos colaboradores e direcionou as ações de atendimento para buscar a integralidade e o cuidado customizado a essas necessidades.

Os impactos da visão humanizada são expressivos: somente em 2025, a área de Saúde realizou mais de 13.000 atendimentos, promovendo a saúde preventiva e evitando, no mínimo, mais de 10 mil afastamentos que seriam necessários para consultas externas, sessões de fisioterapia, acolhimento psicossocial, atendimentos de enfermagem e odontológico.

Além disso, ao antecipar as práticas de saúde mental previstas na Norma Regulamentadora Nº 1 (NR-1), a Piccadilly garantiu um ambiente de segurança psicológica que resultou em índices de absenteísmo significativamente menores que em anos anteriores. O acolhimento psicológico, que utiliza a metodologia de direcionamento para a rede externa enquanto se acompanha cada caso internamente, inclui abordagem e acolhimento de assistente social, inclusive com atendimentos voltados aos novos colaboradores, e levanta pontos importantes para a retenção de talentos.

Essa cultura de cuidado contribuiu para que a unidade de Rolante vencesse a crise de mão de obra no setor calçadista, expandindo seu quadro de 750 para 1.130

contratados — um crescimento de cerca de 50% no período de um ano. Mesmo com este aumento expressivo, a empresa manteve sua atratividade e reduziu os índices de *turnover*, provando que o acolhimento é o melhor diferencial competitivo.

O reconhecimento externo dessa transformação veio através da evolução consistente no Great Place to Work (GPTW). A unidade de Rolante elevou sua nota de 79 para 86, contribuindo consideravelmente para elevar a nota geral da empresa de 74 para 80, resultando em um salto da 19ª para a 11ª posição no ranking geral de 2025. Além disso, a Piccadilly alcançou um marco histórico ao ser classificada, pela primeira vez, como a 45ª melhor indústria para se trabalhar no ranking Brasil no ano de 2025.

Para continuidade do programa, as mesmas práticas serão sustentadas nas outras unidades da Piccadilly, além de melhoria contínua na unidade de Rolante, conforme mudança de perfil de saúde dos colaboradores já observada nos indicadores.

Este case demonstra que investir em uma estrutura robusta de saúde corporativa não é apenas uma ação de cuidado, mas uma decisão estratégica que gera valor compartilhado, provando que o sucesso organizacional e o propósito de transformar vidas caminham lado a lado.

DESENVOLVIMENTO

Captar e reter colaboradores é hoje um desafio na indústria calçadista, principalmente em regiões de grande produção, como é o caso do Vale do Sinos e do Vale do Paranhana, no Rio Grande do Sul. Cidades destas regiões, entre elas Rolante

– **ANEXO 1** - estão entre as 20 maiores produtoras de calçados do Brasil (Relatório Abicalçados 2026). Otimizar a permanência e a produtividade da equipe é uma solução que gera impacto positivo para os negócios.

A empresa havia registrado, em 2024, uma produção de 8,3 milhões de pares, crescimento de 7,6% sobre 2023. Preparava-se para um ciclo de crescimento robusto, mas os indicadores de absenteísmo e *turnover* revelaram um alerta silencioso: era necessário um novo direcionamento estratégico, capaz de não apenas reter talentos, mas aumentar a produtividade diante da necessidade de aumento da produção.

Comprometida formalmente com a Agenda ESG (acrônimo dos termos em inglês “Environmental, Social and Governance”) desde 2020, a Piccadilly vem atuando dentro desse modelo de sustentabilidade. O termo ESG surgiu pela primeira vez em 2004 no relatório “Who Cares Wins” (Quem se Importa Ganha), uma iniciativa conjunta da ONU com o Banco Mundial (EXAME, 2022). O relatório foi uma provocação do então secretário-geral da ONU, Kofi Annan, a 50 CEOs de grandes instituições financeiras sobre como integrar fatores sociais, ambientais e de governança no mercado de capitais. Posteriormente, essa abordagem se difundiu globalmente.

Resolver, de maneira sustentável, os gargalos da falta de mão-de-obra e do desperdício de tempo foi o objetivo do projeto que está sendo apresentado neste descritivo. Toda a ação foi desenvolvida na unidade de Rolante, que, em 2024, contava com 750 colaboradores. O público-alvo envolveu toda a equipe da unidade.

Embora contassem com uma estrutura médica interna composta por médico, fisioterapeuta, fonoaudiólogo, assistente social, dentista e técnico de enfermagem, os colaboradores ainda recorriam massivamente a atendimentos externos.

Os dados abaixo mostram que, em média, cerca de 25% do quadro de funcionários apresentou atestado mensalmente, em 2024.

Análise Proporcional de Atestados Externos - Ano 2024

(% considera o número de atestados sobre o total de **750** funcionários no ano de 2024).

Mês	Número de Atestados	Índice proporcional
Janeiro	152	20,3%
Fevereiro	170	22,7%
Março	194	25,9%
Abril	221	29,5%
Maió*	84	11,2%
Junho	217	28,9%
Julho	256	34,1%
Agosto	237	31,6%
Setembro	228	30,4%
Outubro	248	33,1%
Novembro	141	18,8%
Dezembro*	126	16,8%

- **Média de atestados por mês:** 189,5 atestados externos.
- **Média proporcional anual:** 25,3% do quadro total de funcionários.

*Meses em que a unidade teve férias coletivas.

Essa busca por socorro fora de casa não apenas gerava afastamentos mais longos, mas também provocava uma reflexão profunda: **por que a rede de cuidado da empresa não era a primeira escolha dos colaboradores?**

Havia uma necessidade visível de investir em ações estratégicas de melhorias. Estudo divulgado pelo portal Metadados (2025) relata que o cuidado com a saúde do trabalhador se torna requisito básico para a produtividade e desenvolvimento dos

países. “A preservação e atenção à saúde do trabalhador deve começar dentro das corporações, por meio de programas, iniciativas e ações que incentivem e valorizem sua importância, continuamente. A saúde ocupacional é, hoje, uma importante estratégia para garantir o bem-estar dos colaboradores e potencializar a produtividade, a performance, a motivação e a satisfação no ambiente de trabalho.

O Mergulho no Diagnóstico: Ouvir para Transformar

A busca por respostas levou a equipe de RH a um mergulho profundo em dados e percepções. A pesquisa GPTW, aplicada anualmente na companhia, apontava um declínio na satisfação interna nos últimos anos. Uma outra pesquisa interna, realizada pelo SESI para a empresa, mapeou o perfil sociodemográfico, psicossocial e de saúde dos trabalhadores da Piccadilly em 2024. Cruzando os indicadores, chegou-se a um diagnóstico revelador: **apesar do alto investimento em estrutura, a área médica era percebida como distante.**

CUNHA et.al (2025) aponta que a medicina do trabalho emerge como um campo interdisciplinar, que articula conhecimentos da saúde coletiva, psicologia organizacional e gestão de pessoas para desenvolver práticas capazes de mitigar os impactos negativos das atividades laborais, ao mesmo tempo em que fomenta ambientes mais saudáveis e produtivos”. Na Piccadilly, esse resultado não acontecia. Faltava adesão, proximidade e, acima de tudo, a percepção de que aquele serviço era um benefício genuíno desenhado para gerar valor à vida do colaborador.

A busca por mudar a realidade até então enfrentada, onde se percebia o distanciamento dos trabalhadores da equipe de saúde, encontra fundamentação no estudo de Yamamoto (2025). O autor reforça que o fortalecimento do vínculo entre os

profissionais e pacientes se mostra necessário para maior adesão aos tratamentos, por isso estratégias como oferecer um ambiente acolhedor com escuta ativa proporciona segurança e confiança para dar continuidade ao procedimento terapêutico.

A Estratégia: Do Reativo ao Proativo

Cunha (2025) reitera que a intensificação das demandas produtivas, associada à competitividade dos mercados e às transformações tecnológicas, têm ampliado a incidência de transtornos relacionados ao trabalho. O quadro evidencia a necessidade de estratégias que promovam o fortalecimento do bem-estar integral dos indivíduos, compreendido como a harmonia entre saúde física, equilíbrio emocional e satisfação no exercício das funções laborais.

Com a premissa de que o bem-estar físico e emocional é o alicerce da produtividade e da retenção, deu-se início a uma reestruturação profunda na estrutura de saúde oferecida pela Piccadilly aos colaboradores. O marco zero foi a integração de uma Enfermeira do Trabalho, focada em **mapear as causas dos afastamentos e eliminar o "abismo" existente entre o setor médico e a operação fabril**. A profissional revisou a composição da equipe própria já existente, com médico, odontólogo e todos os demais serviços oferecidos, criando uma robusta estrutura para corresponder às necessidades da equipe - **ANEXOS 2 e 3**. Uma psicóloga também foi integrada à equipe.

A empresa deixou de apenas "aguardar" o colaborador e passou a atuar na **antecipação da demanda**. Foi estabelecido um monitoramento rigoroso de casos reincidentes, chamando ativamente os colaboradores para consultas de

acompanhamento preventivo. Além disso, fluxos inteligentes com especialistas locais – **ANEXO 4** - garantiram agilidade no atendimento e permitiram que o colaborador cuidasse da saúde sem a necessidade de perder dias inteiros de trabalho por deslocamento.

Já no primeiro semestre após as mudanças e adequações, a média subiu de 82 atendimentos de enfermagem por mês para 187. Esse aumento nos atendimentos em ambulatório impactaram também no aumento nos atendimentos de toda equipe, uma vez que, a partir do atendimento inicial, preventivamente já se direcionava o colaborador para o médico do trabalho, conforme queixas, a fim de evitar que se desencadeasse um agravamento do quadro e, consequentemente, afastamentos.

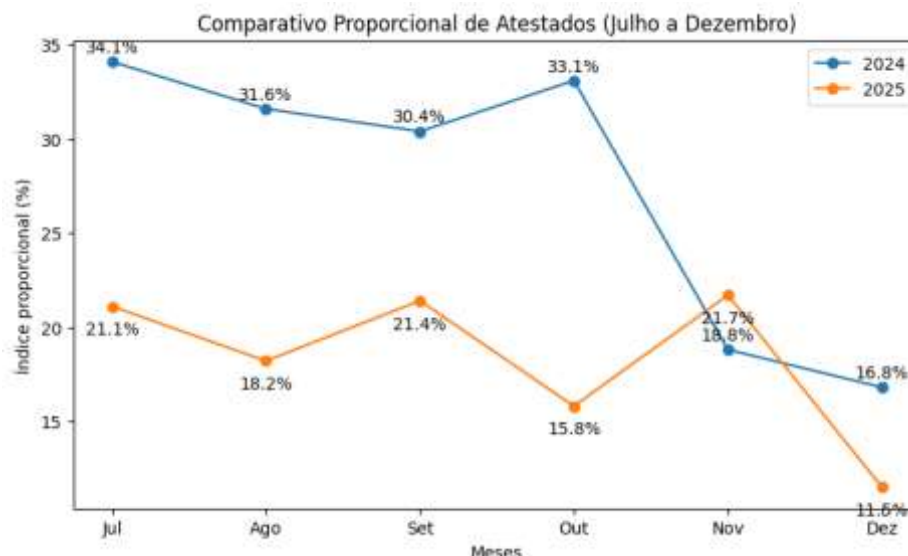
O número parece ter aumentado o problema, mas o impacto é justamente o contrário. Cada atendimento no setor médico elimina uma saída de um dia inteiro para buscar atendimento fora da empresa.

A tabela e o gráfico a seguir mostram o grande impacto da medida para redução do número de atestados motivados por consultas médicas fora da empresa:

Comparativo Proporcional de Atestados – Segundo semestre 2024 x 2025

Análise comparativa do índice proporcional de atestados entre os anos de 2024 (considerando 750 funcionários) e 2025 (considerando 1.130 funcionários), no período de julho a dezembro.

Mês	2024 (%)	2025 (%)
Jul	34,1%	21,1%
Ago	31,6%	18,2%
Set	30,4%	21,4%
Out	33,1%	15,8%
Nov	18,8%	21,7%
Dez	16,8%	11,5%



- **Média proporcional de julho a dezembro de 2024:** 27.5% do quadro total de 750 funcionários.
- **Média proporcional de julho a dezembro de 2025:** 18.3% do quadro total de 1.130 funcionários.

No primeiro semestre de 2025, a proporção média de atestado de colaboradores ficou em 18,23%. **Ou seja, se no ano anterior a média foi de mais de 35% de colaboradores com atestados, essa média foi reduzida quase pela metade.** A companhia seguiu enfrentando uma quantidade razoável de afastamentos por atestado, mas ressalta-se que os colaboradores que compunham esses 18% foram aqueles que já tinham histórico marcante de afastamentos. **Ainda assim, a média de dias de atestados por mês desse grupo (18%) reduziu de 8 para 5 dias.**

O Olhar Integral: Saúde além do físico

Entendendo que o ser humano é integral e que as dores que afetam o trabalho muitas vezes nascem fora dele, a área de **Assistência Social** intensificou o

acolhimento a casos de alta vulnerabilidade, tratando com sensibilidade temas como violência doméstica, vulnerabilidade econômica e contextos familiares complexos.

Para fechar o ciclo de amparo, foi contratada uma **psicóloga com agenda fixa na unidade**. Essa presença estratégica passou a tratar questões emocionais e comportamentais “dentro de casa”, contribuindo para que as pessoas encontrassem o equilíbrio necessário para um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo.

Tal conduta refletiu positivamente na adesão dos trabalhadores aos serviços ofertados. Nos dados abaixo, se observa o aumento dos atendimentos da equipe e a ampliação da oferta, inclusive passando a manter os serviços da psicóloga.

Comparativo de Atendimentos 2024 x 2025

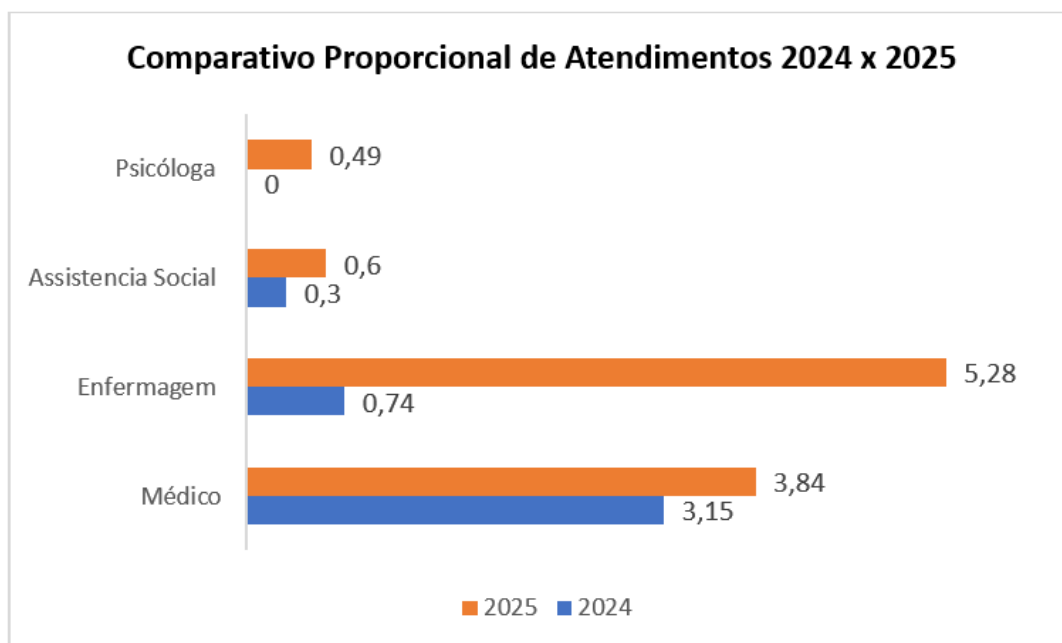
Análise comparativa proporcional dos atendimentos realizados em 2024 e 2025, considerando o número total de funcionários em cada período.

Categoria	2024 (750 func.)	2025 (1.130 func.)	Proporc. 2024	Proporc. 2025	Variação (%)
Médico	2362	4337	3,15	3,84	+ 21,9%
Enfermagem	558	5963	0,74	5,28	+ 609,3%
Assistente Social	227	674	0,30	0,60	+ 97,1%
Psicóloga	0	555	0,00	0,49	-

A média proporcional de atendimentos por funcionário foi de 1,05 em 2024 e 2,55 em 2025. Mesmo considerando o aumento do quadro de funcionários de 750 para 1.130 colaboradores, observou-se **aumento proporcional significativo nos atendimentos médicos, de enfermagem e assistência social**. Os atendimentos

psicológicos registrados em 2025 reforçam a ampliação do suporte multiprofissional aos colaboradores.

Gráfico Comparativo



Esta consequência positiva pode ser atrelada ao fato de que o cuidado centrado no indivíduo contribui para a prevenção de agravos e bem-estar integral. Uma publicação da Revista DELOS (2025) destaca: “o cuidado multiprofissional é essencial para tratar agravos laborais, pois eles são fenômenos complexos que impactam o indivíduo de forma global. Intervenções conjuntas entre médicos, psicólogos, fisioterapeutas e assistentes sociais são necessárias para diagnosticar e reabilitar o trabalhador em suas dimensões física, mental e social.” Buscando o melhor atendimento, a Piccadilly inclusive realiza direcionamentos para as redes de atenção à saúde externa quando percebe que serviços além dos oferecidos na empresa podem contribuir para o bem-estar do colaborador.

Conscientização e Eficiência: O Caso da Saúde Bucal

O diagnóstico também revelou tesouros subutilizados, como o serviço odontológico gratuito. Dados do SESI, em uma pesquisa de saúde com os colaboradores realizada em 2024 por demanda da companhia, indicavam que 32% das pessoas percebiam sua saúde bucal como ruim. Mesmo assim, o serviço interno tinha baixa adesão.

Tabela Comparativa – Atestados Odontológicos (2024 x 2025)

Indicador	2024	2025	Comparativo Proporcional
Número de trabalhadores	750	1.130	+50,7% de trabalhadores
Número de atestados odontológicos	46	38	Redução de 17,4%
Proporção de atestados por trabalhador	0,061	0,034	Redução proporcional de 44,3%
Dias totais de afastamento odontológico	90 dias	75 dias	Redução de 16,7%
Proporção de dias de afastamento por trabalhador	0,120	0,066	Redução proporcional de 45%

Ao comparar os indicadores de atestados odontológicos entre os anos de 2024 e 2025, observa-se redução tanto no número absoluto de atestados quanto na quantidade total de dias de afastamento, mesmo diante do aumento significativo do

quadro funcional. Os resultados demonstram melhora proporcional nos indicadores relacionados à saúde bucal ocupacional, com redução aproximada de 44,3% na proporção de atestados odontológicos por trabalhador e redução aproximada de 45% na proporção de dias de afastamento odontológico por colaborador.

Uma análise mais minuciosa identificou que a barreira era cultural: havia uma resistência da liderança em liberar o colaborador para o tratamento. Teve início, então, uma jornada de **conscientização da liderança**, demonstrando que investir uma hora em prevenção evita a perda de dias de trabalho com atestados de urgência. O tempo ocioso foi transformado em tempo de cuidado, provando que uma gestão ágil e humana contribui diretamente para a continuidade produtiva.

Tal ação frente às lideranças parte do princípio de que a gestão tem participação importante no processo de sensibilização dos colaboradores nos cuidados à saúde, como bem defende o portal Angularmed (2026). “Equipes observam e reproduzem comportamentos dos líderes. Se o gestor valoriza pausas, respeita limites e estimula hábitos saudáveis, esse padrão se espalha naturalmente.” A publicação avalia, por outro lado, que lideranças marcadas por ausência de autocuidado resultam em **desmotivação, queda no engajamento e aumento dos afastamentos.**”

Toda a estrutura remodelada representou um crescimento de 50% no orçamento para a área da saúde, como mostra o quadro a seguir. O investimento, além de proporcionar importante resultado, ficou dentro do que era aplicado em média por colaborador.

ORÇAMENTO

Investimento médio por funcionário:

EVOLUÇÃO ORÇAMENTÁRIA – ÁREA MÉDICA		
CATEGORIA	2024	2025
PSICOLOGIA		
EQUIPE DE ENFERMAGEM		
ASSISTENCIA SOCIAL		
FISIOTERAPEUTA		
MÉDICO DO TRABALHO		
EXAMES E ESPECIALISTAS		
FONOAUDIOLOGA		
TOTAL INVESTIMENTO MENSAL	R\$ 63.308,00	R\$ 96.074,00
QUANTIDADE DE COLABORADORES	750	1130
POR COLABORADOR – MÉDIA MENSAL	R\$ 84,41	R\$ 85,02

RESULTADOS

A Metrificação do Cuidado – Análise Evolutiva do Absenteísmo

A transformação da saúde ocupacional na Piccadilly é sustentada por evidências numéricas que comprovam a migração de um modelo reativo para uma estratégia de antecipação e acolhimento. Uma análise da série histórica de absenteísmo, entre 2024 a 2026, permite observar a consolidação de um novo patamar de presença e bem-estar - **ANEXO 5**.

O diagnóstico inicial em **2024** revelou um cenário de instabilidade, com uma **média anual de 4,02%**. Este período foi marcado por picos críticos, como os **4,73% em junho**, impulsionados pela alta incidência de atestados externos e pela baixa percepção da estrutura médica interna como um benefício real.

Com a implementação da gestão ativa através do monitoramento de casos reincidentes, **2025** apresentou uma **média anual de 3,63%**, 10% menor que no ano anterior, demonstrando o início da estabilização. Em **2026**, os dados do primeiro quadrimestre consolidam uma **média de 2,79%**, evidenciando o amadurecimento das ações com outros 23% de redução. De 2024 para 2026, a média teve significativos 31% de melhoria.

Impacto na Linha de Produção: Transformando Saúde em Capacidade Produtiva

Em uma operação da magnitude da Piccadilly de Rolante, que produz diariamente uma média de 17.000 pares, a gestão da saúde deixou de ser uma métrica isolada de RH para se tornar também um pilar de eficiência fabril. Ao traduzirem a redução do absenteísmo para a realidade da esteira produtiva, os números revelam um ganho expressivo de disponibilidade:

- **O Ganho de Presença:** A reestruturação da área médica e a implementação de uma gestão proativa permitiram que a média de absenteísmo caísse de **4,02% em 2024** para **2,79% em 2026**. Esta redução de 31%, ou **1,23 ponto percentual**, representa um avanço significativo na estabilidade das equipes.
- **A Conversão em Força de Trabalho:** Na prática, esse índice representa aproximadamente **14 colaboradores a mais presentes todos os dias** na linha de produção, em comparação ao cenário anterior.
- **A Conversão em Produto (Pares):** Considerando que a produtividade média é de aproximadamente 15 pares por colaborador ao dia, a presença desses 14 profissionais recuperados se reflete na capacidade de produzir **210 pares**

adicionais por dia. Em um mês de operação, isso representa uma produção de mais de **4.600 pares de calçados** que anteriormente seriam perdidos devido a afastamentos e faltas.

- **Eficiência de Tempo e Logística:** O resultado foi potencializado pela estratégia de converter afastamentos de **1 dia inteiro** (devido a deslocamentos externos) em ausências breves de **1 ou 2 horas**, por meio de atendimentos internos e clínicas locais conveniadas. Para o negócio, cada "dia de trabalho salvo" por essa agilidade garante que a meta de 17.000 pares diários seja cumprida sem a necessidade de sobrecarregar as equipes ou recorrer a horas extras.

Destaque Estratégico e continuidade

A Piccadilly provou que, ao "devolver as pessoas melhores para o posto de trabalho", através do suporte médico, psicológico e social, não apenas reduz números, mas garante que o capital humano esteja pleno para sustentar o crescimento produtivo da unidade. Depoimentos de colaboradores reforçam essa percepção – **ANEXO 6.**

Para seguir com o programa para os próximos meses, já estão em desenvolvimento protocolos de atenção à saúde que serão replicados para as outras unidades da empresa. A psicóloga também está desenvolvendo um trabalho com as lideranças sobre sensibilização e acolhimento, com foco nos riscos psicossociais da unidade. Outra iniciativa que visa à manutenção e ampliação do programa é a abertura de mais indicadores específicos sobre os acolhimentos psicossociais, com objetivo de implantar ações mais focais e atenção integral à saúde.

AVALIAÇÃO

Crescimento Resiliente – A Atração de pessoas em um Cenário de Escassez

Em 2024, a Piccadilly deu início a um plano de **robusto crescimento produtivo**. No entanto, esse objetivo esbarrava em um desafio macroeconômico: o Rio Grande do Sul, berço da indústria calçadista, atravessa um período de escassez crítica de mão de obra para posições de produção. O setor enfrenta a concorrência de outros nichos e a mudança de perfil do trabalhador, tornando a retenção e a contratação de novos profissionais uma tarefa complexa para qualquer indústria.

Mesmo diante deste cenário desafiador, a Piccadilly demonstrou uma capacidade de atração e expansão. Em janeiro de 2024, o quadro era de **769 colaboradores ativos**. Ao longo de 28 meses de dedicação e reestruturação interna, o número em dezembro de 2025 alcançou 1.130 pessoas e, em abril de 2026, já estava em **1.187 colaboradores, um salto de 54% sobre a data inicial**. Esse aumento expressivo de **418 novos profissionais** não é apenas um número de contratação, é o reflexo de uma empresa que se preparou para crescer cuidando de quem já estava dentro.

O RH e Saúde e Bem Estar como Diferencial Competitivo

A pergunta que o mercado se faz é: como crescer tanto quando todos reclamam da falta de pessoas? A resposta reside na **Estrutura de Cuidado Piccadilly**. O diagnóstico realizado em 2024 mostrou que, para atrair novos talentos, era necessário garantir que os atuais estivessem satisfeitos e amparados. A contratação da psicóloga, da enfermeira do trabalho e a melhoria na agilidade do atendimento médico e odontológico criaram um ambiente onde as pessoas querem estar.

A estratégia de "devolver as pessoas melhores para o posto de trabalho" transformou o setor médico em um poderoso argumento de retenção. Em um mercado escasso, o colaborador escolhe onde se sente mais seguro e valorizado. A Piccadilly não apenas abriu vagas; ela ofereceu uma **rede de apoio integral**, o que permitiu expandir a força de trabalho enquanto o setor, de forma geral, lutava para manter seus quadros.

CONCLUSÃO

Crescer com Propósito

Atingir a marca de **1.187 colaboradores** em abril de 2026 é a prova de que a reestruturação da saúde ocupacional foi o alicerce necessário para o crescimento do negócio. A cultura de cuidado contribuiu para que a unidade de Rolante vencesse a crise de mão de obra no setor calçadista, com um crescimento de cerca de 50% no quadro de pessoal no período de um ano. Mesmo com este aumento expressivo, a empresa manteve sua atratividade e reduziu os índices de *turnover*, provando que o acolhimento é o melhor diferencial competitivo.

O reconhecimento externo dessa transformação veio através da evolução consistente no Great Place to Work (GPTW). A unidade de Rolante elevou sua nota de 79 para 86, contribuindo consideravelmente para elevar a nota geral da empresa de 74 para 80, resultando em um salto da 19ª para a 11ª posição no ranking geral de 2025. Além disso, a Piccadilly alcançou um marco histórico ao ser classificada, pela primeira vez, como a 45ª melhor indústria para se trabalhar no ranking Brasil no ano de 2025 (**reconhecimentos estão apresentados no ANEXO 7**).

O cuidado com todos garantiu para que a expansão produtiva fosse sustentada por pessoas saudáveis, acolhidas e prontas para o desafio de entregar 17.000 pares de sapatos por dia.

BREVE HISTÓRICO DA EMPRESA

Fundada em 1955, em Igrejinha, a Piccadilly é hoje uma das maiores empresas calçadistas do Brasil. Produz 35 mil pares de calçados/dia em duas plantas industriais, exporta 35% da produção e está presente em mais de 100 países. É uma marca de calçados femininos reconhecida pelo conforto e qualidade.

Nosso propósito:

Transformar vidas a cada passo. **Como:** Com inovação e bem-estar. **O que:** Calçados e acessórios femininos com conforto e qualidade.

Valores organizacionais:

Inovação com agilidade | Cuidado com as pessoas | Compromisso com a comunidade | Ética e integridade | Visão de negócio | Surpreender os clientes.

AUTORAS:

Edileuza Nunes dos Santos, Enfermeira do Trabalho, responde pelo trabalho de cuidado e atenção à saúde do colaborador da unidade fabril de Rolante/RS, idealizadora deste projeto. **Manoele Rubiane Schneider**, Gerente de Gestão de Pessoas, responde pela Gestão de Recursos Humanos, Medicina e Segurança do Trabalho da unidade fabril da Piccadilly de Rolante/RS. **Sabrina Thielo Jenisch**, Diretora de Recursos Humanos, responde pela área de Gestão de Pessoas, Medicina e Segurança do Trabalho da Piccadilly.

BIBLIOGRAFIA

ABICALÇADOS - Associação Brasileira da Indústria de Calçados. *Relatório Setorial Indústria de Calçados*. Novo Hamburgo, RS, 2022.

ABICALÇADOS - Associação Brasileira da Indústria de Calçados. *Relatório Setorial Indústria de Calçados*. Novo Hamburgo, RS, 2026.

CUNHA JCR, Barbosa ACF, Guimarães IB, Costa SG, Barcelos RVT, Porto JDS. *Occupational medicine: strategies to promote health and well-being in the workplace*. Rev Bras Med Trab., 2025; Disponível em <http://doi.org/10.47626/1679-4435-2025-1435> <https://rbmt.org.br/Content/pdf/v23n3e20251435.pdf>

FREITAS, N. S., Caetano, M. T. M. R., & Oliveira, K. C. (2025). O uso de indicadores de saúde como ferramenta de gestão para enfermeiros. *REVISTA BRASILEIRA MILITAR DE CIÊNCIAS*, 11(25). <https://doi.org/10.36414/rbmc.v11i25.180>

PERINI, Morgana. METADADOS: Cuidar da saúde do trabalhador aumenta a produtividade? Disponível em: < <https://www.metadados.com.br/blog/cuidar-da-saude-trabalhador-aumenta-produtividade>> Acesso em maio/2026.

PORTAL ANGULARMED. Liderança saudável, equipes mais fortes: como o equilíbrio do líder transforma a produtividade. Disponível em: <https://www.angularmed.com.br/blog/lideranca-saudavel-equipes-mais-fortes-como-o-equilibrio-do-lider-transforma-a-produtividade/> Acesso em maio/2026.

Revista DELOS, Curitiba, v.18, n.69, p. 01-11, 2025

SERAFIM, Alessandra da Cruz; Koerich, Cintia; Silveira, Elaine Cristina Soares da; Villarinho, Mariana Vieira. *Atuação da equipe multiprofissional de saúde ocupacional / The role of the multidisciplinary occupational health team*. Florianópolis (SC); Secretaria de Estado da Saúde; 2022.

UNIDADE de Estudos Econômicos. *Sondagem Industrial do Rio Grande do Sul / Edição Especial – Falta de Trabalhador Qualificado*. Porto Alegre, FIERGS, 2025. Disponível em <https://observatoriодаindustriars.org.br/inteligencia-estrategica/falta-de-trabalhador-qualificado-afeta-855-das-industrias-gauchas/>

YAMAMOTO, A.O; DUARTE, A.G; OLIVEIRA, J.L.B. *RAEVISTA Contribuciones a Las Ciencias Sociales*, São José dos Pinhais, v.17, n.10, p. 01-20, 2024.