

Top Ser Humano 2026

Categoria Organização

Modalidade Excelência Organizacional

Saúde, segurança e bem-estar no trabalho

Sicredi União RS/ES

Nosso Jeito de Estar Bem: o pilar emocional como centro do cuidado

Danielle Dalla Corte Polo Uggeri

Fernanda Raquel Schmitz Buzanello

Samara Nikodem

ÍNDICE

1 INTRODUÇÃO	1
2 DESENVOLVIMENTO DO TRABALHO	2
3 CONCLUSÃO	17
4 BIBLIOGRAFIA	18
5 INFORMAÇÕES DOS AUTORES	19
6 BREVE APRESENTAÇÃO DA EMPRESA.....	20

SINOPSE

O “Nosso Jeito de Estar Bem: o pilar emocional como centro do cuidado” foi motivado pela necessidade de ampliar o bem-estar dos colaboradores, saindo de benefícios e ações fragmentadas para um ecossistema integrado e mensurável, ancorado na escuta organizacional e na cultura de pessoas no centro, com foco na ampliação do acesso e da participação em recursos de apoio emocional.

Realizado no Rio Grande do Sul, o projeto contemplou práticas de cuidado e estímulo à saúde emocional, conectando ações de comunicação interna, e ações de incentivo à prevenção em saúde. O público-alvo são os 862 colaboradores, 100% destes tendo sido impactados pelas ações propostas.

A meta definida foi implantar 100% de novos benefícios sistêmicos de forma local, estimulando o acesso às práticas vinculadas ao pilar emocional. Como resultados, foram implantados dois benefícios de saúde mental, o que gerou crescimento no acesso à terapia através de parceiros, maior utilização de benefícios já existentes, além da manutenção de colaboradores em retorno de licença-maternidade e paternidade.

Os colaboradores atribuíram nota de 4,43 de 5, indicando que as ações tiveram impacto altamente positivo na atenção à saúde e ao bem-estar. Ainda, há evidências qualitativas de maior engajamento de lideranças e sensibilização das equipes, fortalecendo a cultura orientada ao cuidado.

E-mail: _____

1 INTRODUÇÃO

A Sicredi União RS/ES acredita que o cuidado com as pessoas é um dos principais pilares para o fortalecimento da cultura organizacional, pois conecta o bem-estar dos colaboradores ao seu propósito e à sustentabilidade do negócio. Nesse contexto, promover ambientes de trabalho mais saudáveis, humanos e seguros tornou-se um compromisso para qualificar a experiência das pessoas colaboradoras e fortalecer uma cultura de prevenção, pertencimento e cuidado contínuo.

Em 2024, a Cooperativa identificou, a partir da Pesquisa de Clima, sinais relevantes sobre a experiência emocional dos colaboradores no ambiente de trabalho. Entre os aspectos que demandavam atenção estavam escutar, agradecer e cuidar através de maior equilíbrio entre vida profissional e pessoal. Esses pontos indicaram que, embora a Cooperativa já contasse com benefícios, ações de comunicação e iniciativas voltadas ao cuidado, havia a oportunidade de avançar para uma proposta mais estruturada, integrada e contínua.

Foi nesse contexto que surgiu o Programa Estar Bem, concebido no Rio Grande do Sul como uma ação estratégica voltada à promoção do bem-estar integral das pessoas colaboradoras. O programa foi estruturado para integrar ações e recursos já existentes, conectar áreas que atuavam de forma complementar e organizar uma agenda anual de iniciativas nas dimensões física, mental, social e emocional. Dessa forma, o Programa Estar Bem representou a transição de iniciativas antes dispersas para uma estratégia integrada de cuidado, sustentada por intencionalidade, governança, comunicação e acompanhamento.

A construção do projeto teve início em outubro de 2024, com os primeiros alinhamentos internos para a estruturação das ações. Entre janeiro e fevereiro de 2025, a iniciativa ganhou consistência com a formação de um grupo multidisciplinar,

envolvendo representantes das áreas de Gestão de Pessoas¹, Relacionamento e um representante da CIPA. Em março de 2025, a proposta foi validada pela Diretoria Executiva (Anexo 1) e, em abril, lançada oficialmente para todos os colaboradores (Anexo 2 e 3) e na sequência houve o detalhamento aos líderes (Anexo 4), em reunião destinada ao alinhamento de práticas da Cooperativa. Nos meses de janeiro, maio, agosto e setembro foram realizadas as ações de bem estar emocional, além de iniciativas que ocorreram mensalmente (Anexo 5 e 6). Ao final de 2025, uma pesquisa de satisfação subsidiou a definição de continuidade e aprimoramento da iniciativa para 2026.

Embora o Programa Estar Bem tenha sido estruturado de forma ampla, este *case* adota como recorte o pilar emocional, compreendido como eixo central do cuidado. A saúde emocional conecta escuta interna, reconhecimento de necessidades, comunicação dos recursos disponíveis, acolhimento em momentos sensíveis e a prevenção de fatores psicossociais relacionados ao trabalho. Assim, o *case* apresenta a experiência da Sicredi União RS/ES na consolidação da saúde emocional como prática organizacional concreta, contínua e alinhada à cultura da Cooperativa.

2 DESENVOLVIMENTO DO TRABALHO

A escolha do pilar emocional como centro do Estar Bem está diretamente relacionada à relevância crescente da saúde emocional na experiência das pessoas no trabalho. No contexto da Sicredi União RS/ES, essa escolha foi orientada tanto pelos sinais identificados na Pesquisa de Clima de 2024, quanto pela compreensão

¹ Hoje, a área evoluiu o nome para Pessoas e Cultura. Para fins desse *case*, usaremos a nomenclatura vigente na época em que o projeto foi estruturado.

de que ambientes psicologicamente saudáveis são construídos por meio de ações contínuas, preventivas e conectadas à cultura organizacional.

Nesse sentido, o pilar emocional passou a funcionar como eixo integrador do Programa Estar Bem. Por meio dele, foi possível conectar ações de conscientização, campanhas internas de prevenção, práticas de reconhecimento, apoio no retorno pós-licença², além do incentivo ao uso de benefícios de apoio psicológico. Essa integração permitiu transformar o cuidado emocional em uma prática mais visível, acessível e presente no cotidiano da Cooperativa.

Além do diagnóstico interno, o tema também se mostra relevante diante das demandas contemporâneas de saúde e segurança no trabalho, em que os fatores psicossociais passaram a exigir maior atenção das organizações. Assim, promover saúde emocional deixou de ser apenas uma ação de bem-estar pontual e passou a integrar uma agenda mais ampla de prevenção e cuidado emocional, além de promover a sustentabilidade das relações, no trabalho. Mais do que reunir iniciativas, o Programa Estar Bem buscou construir coerência entre o que a Cooperativa escutou, comunicou, ofereceu e acompanhou ao longo do ciclo de 2025.

Referencial Teórico

A promoção do bem-estar emocional no trabalho tem se consolidado como uma dimensão estratégica da saúde, segurança e sustentabilidade organizacional. No Brasil, esse movimento ganhou ainda mais relevância com a atualização da NR1, que incluiu expressamente os fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho como uma necessidade de acompanhamento e mitigação no ambiente organizacional.

O Guia de Informações sobre os Fatores de Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho, publicado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, reforça que o cuidado

² Retorno pós-licença maternidade e paternidade.

emocional no ambiente de trabalho não deve ser compreendido apenas como benefício individual, mas como parte de uma estratégia preventiva e organizacional.

Ao orientar que os fatores psicossociais sejam identificados, avaliados, classificados, prevenidos, a NR-1 aproxima a pauta do bem-estar emocional da melhoria contínua e da responsabilidade institucional pela construção de ambientes de trabalho mais saudáveis (BRASIL, 2025). Nesse sentido, programas organizacionais de bem-estar ganham maior consistência quando conectam diagnóstico, comunicação, acesso a recursos de cuidado, atuação das lideranças, acompanhamento de indicadores e ações de prevenção.

Relatórios globais também apontam a relevância contemporânea da saúde emocional. O relatório State of the World's Emotional Health 2025, da Gallup indica que, em 2024, 39% dos adultos no mundo relataram ter sentido muita preocupação no dia anterior à pesquisa originária do relatório e 37% relataram ter sentido muito estresse. Embora o relatório tenha escopo social amplo, e não exclusivamente organizacional, esses dados reforçam que o cuidado emocional se tornou uma pauta relevante para organizações, exigindo maior atenção à prevenção, ao acolhimento e à promoção de condições que favoreçam o bem-estar das pessoas (GALLUP, 2025).

No campo da gestão, a literatura aplicada destaca que a existência de programas de bem-estar não garante, por si só, a participação dos trabalhadores. Valencia (2021) observa que a pandemia levou muitas organizações a ampliarem sua atenção ao tema do bem-estar. A autora cita pesquisa da Gartner segundo a qual mais de três quartos das organizações avaliadas relataram que apoiar o bem-estar dos empregados ganhou importância em 2020; além disso, 46% aumentaram seus orçamentos de bem-estar em relação a 2019 e 64% introduziram novas ofertas de bem-estar naquele ano. Esse cenário evidencia que o desafio das organizações está

em criar condições para que os colaboradores conheçam, confiem e efetivamente participem dos programas oferecidos (VALENCIA, 2021).

Essa reflexão é especialmente importante para programas que envolvem benefícios de apoio emocional, pois a adesão depende de comunicação clara, legitimidade institucional, segurança psicológica e percepção de utilidade. Assim, o bem-estar precisa ser aproximado da experiência cotidiana, deixando de ser tratado como ação pontual e passando a ser incorporado à cultura organizacional. Nessa perspectiva, ações de sensibilização, campanhas temáticas, divulgação recorrente de benefícios e acompanhamento de indicadores contribuem para transformar recursos disponíveis em práticas efetivamente acessadas pelas pessoas.

Kelly et al. (2021) destacam que as condições de trabalho e as demandas do ambiente laboral são fontes significativas de estresse e que o desenho do trabalho pode produzir efeitos relevantes sobre o bem-estar, a saúde dos trabalhadores e os custos relacionados à saúde. Essa abordagem amplia a compreensão do cuidado, deslocando-o de uma lógica exclusivamente individual para uma perspectiva organizacional, na qual práticas de gestão, condições de trabalho, suporte e prevenção têm papel central (KELLY et al., 2021).

Nesse sentido, o papel das lideranças também aparece como dimensão fundamental para a sustentação do bem-estar no trabalho. Roulet e Bhatti (2023) propõem o conceito de Inteligência de Bem-Estar como um conjunto de competências necessário ao novo mundo do trabalho. Para os autores, o aumento das questões de saúde mental no ambiente laboral exige respostas mais informadas de gestores e organizações, incluindo a capacidade de identificar desafios como estresse e ansiedade, reconhecer suas causas e construir abordagens nos níveis individual, de equipe e organizacional.

A inteligência de bem-estar envolve, portanto, autoconsciência, atenção aos sinais de sofrimento, abertura para conversas sobre saúde mental, revisão de práticas de trabalho e construção de normas organizacionais mais favoráveis ao cuidado (ROULET; BHATTI, 2023).

Os mesmos autores destacam que estratégias organizacionais de bem-estar podem envolver mudanças culturais, treinamento de lideranças, oferta de benefícios como aplicativos de bem-estar, práticas de meditação e acesso a aconselhamento. Essa perspectiva dialoga com iniciativas que buscam integrar comunicação, benefícios e acolhimento como elementos de uma cultura de cuidado. Ao reconhecer que ações individuais e de equipe podem impulsionar mudanças organizacionais mais amplas, o conceito de inteligência de bem-estar contribui para compreender a liderança como agente de escuta, orientação e sustentação de ambientes psicologicamente mais saudáveis (ROULET; BHATTI, 2023).

Dessa forma, o Programa Estar Bem, no recorte do pilar emocional, alinha-se a uma compreensão contemporânea de bem-estar no trabalho como prática integrada, preventiva e compartilhada. Ao organizar comunicação, campanhas de conscientização, incentivo ao uso de benefícios de apoio psicológico, acolhimento em momentos sensíveis, reconhecimento, práticas de cuidado integral, atuação das lideranças e acompanhamento por indicadores, a Sicredi União RS/ES fortalece um modelo de cuidado que ultrapassa ações pontuais.

O cuidado emocional passa, assim, a compor uma estratégia de cultura, saúde, segurança e bem-estar no trabalho, conectando prevenção de fatores psicossociais, ampliação do acesso a recursos de apoio e construção de uma experiência laboral mais humana, saudável e sustentável.

Objetivo Geral

Fortalecer o bem-estar emocional das pessoas colaboradoras da Sicredi União RS/ES por meio de uma estratégia integrada de cuidado, prevenção, comunicação e acesso a benefícios, contribuindo para a construção de um ambiente de trabalho psicologicamente mais saudável, sustentável e coerente com a cultura organizacional da Cooperativa.

Objetivos Específicos

- a) Ampliar o acesso e visibilidade dos benefícios sistêmicos de forma local;
- b) Estimular e mobilizar o uso consciente dos recursos de apoio psicológico e cuidado integral;
- c) Engajar lideranças como apoiadoras e fomentadoras da cultura de cuidado;
- d) Organizar uma agenda anual de cuidado, prevenção e conscientização;
- e) Fortalecer a percepção de cuidado, pertencimento e vínculo entre pessoas, cultura e negócio;
- f) Estabelecer acompanhamento contínuo e mecanismos de avaliação para monitorar a evolução do programa.

Público-alvo

O público-alvo do Programa Estar Bem foi composto pelas pessoas colaboradoras da Sicredi União RS/ES no Rio Grande do Sul, nas agências e sede da Cooperativa, totalizando 862 colaboradores³ em 2025. A proposta foi desenhada para alcançar 100% desse público.

Ações Realizadas

As ações realizadas no âmbito do pilar emocional foram organizadas a partir de uma lógica de integração entre áreas, leitura da Pesquisa de Clima e construção de uma agenda contínua de cuidado. O trabalho teve início em outubro de 2024, com

³ Colaboradores efetivos. Os jovens aprendizes não são público-alvo dessa iniciativa.

os primeiros alinhamentos internos voltados à conexão das ações de endomarketing e à construção de uma proposta mais conectada ao fortalecimento da saúde emocional das pessoas colaboradoras.

Entre janeiro e fevereiro de 2025, foi constituído um grupo de trabalho multidisciplinar, reunindo representantes das áreas de Gestão de Pessoas, CIPA e Relacionamento. Ao longo de quatro encontros, esse grupo estruturou a essência do Programa Estar Bem, definiu a organização das ações e consolidou o pilar emocional como uma das frentes prioritárias da estratégia de cuidado⁴.

Em março de 2025, a proposta foi submetida e validada pela Diretoria Executiva, consolidando o apoio institucional necessário para sua implantação. Em abril, o programa foi lançado oficialmente para todos os colaboradores, em reunião destinada ao alinhamento de práticas da Cooperativa e desdobrado com os líderes. A partir desse marco, o grupo de trabalho intensificou o ciclo de execução e acompanhamento, com encontros ao longo de 2025 voltados à tomada de decisão, ajustes, priorizações e avaliação da continuidade do programa.

A agenda do pilar emocional reuniu ações de comunicação, campanhas de conscientização, iniciativas de reconhecimento, práticas de acolhimento e estímulo ao uso de benefícios de apoio emocional. Entre os benefícios divulgados e incentivados estiveram Unimed, Vitta, Sempre Bem e Zenklub, todos voltados ao acesso a apoio psicológico e cuidado emocional⁵. Aqui, identificamos uma inovação importante: a implantação de plataformas digitais para facilitar o acesso das pessoas colaboradoras ao cuidado emocional. Ressalta-se que a divulgação dos parceiros foi realizada de

⁴ Nesse momento, é importante destacar que as ações realizadas em janeiro são fruto dos primeiros alinhamentos do grupo de trabalho.

⁵ Os benefícios eram disponibilizados de forma sistêmica, ou seja, contratados para todo o Sistema Sicredi. Em 2025, os benefícios foram implantados a partir de uma agenda de comunicação.

forma integrada às campanhas temáticas e aos canais internos da Cooperativa, reforçando o estímulo ao cuidado contínuo.

No campo da conscientização e prevenção, destacaram-se iniciativas como o Janeiro Branco⁶, desenvolvido por meio de uma série especial de *podcasts* com cinco episódios (Anexo 7). Os conteúdos abordaram temas como autoconhecimento, autocuidado, atividade física, sono, alimentação, conexões sociais, espiritualidade, limites, *hobbies* e busca de apoio. Os episódios foram disponibilizados em vídeo e áudio nos canais oficiais de comunicação interna, e o primeiro episódio também foi divulgado nas redes sociais da Cooperativa.

A comemoração do Dia das Mães (Anexo 8) impactou 381 colaboradoras mães elegíveis, alcançando 100% da meta. A celebração do Dia dos Pais (Anexo 08) impactou 224 colaboradores pais elegíveis, também atingindo 100% da meta. Essas iniciativas foram realizadas por meio da entrega de uma toalha e cartão físico, conectando reconhecimento, vínculo e valorização das pessoas colaboradoras.

Em setembro, o movimento do Setembro Amarelo (Anexo 9) reforçou o compromisso da Cooperativa com a saúde mental, por meio de ações de conscientização, comunicação dos benefícios disponíveis, incentivo ao uso de roupas amarelas nas sextas-feiras, *checklist* de autocuidado e estímulo à meditação guiada pela plataforma Zenklub no Dia Mundial de Combate ao Estresse, em 23 de setembro (Anexo 10). Mais do que uma campanha pontual, a ação buscou ampliar a reflexão sobre saúde emocional, autocuidado e busca de apoio.

⁶ Ação planejada em 2024 e parte do plano de endomarketing da Cooperativa. Aqui, essa ação se destaca como parte do pilar emocional do Programa Estar Bem e é apresentada em conjunto para reforçar o compromisso da Cooperativa com o bem-estar emocional.

Outra ação relevante foi o Retorno de Pais e Mães pós-licença⁷ (Anexo 11), estruturado para acompanhar colaboradores em momentos sensíveis da jornada profissional e familiar. A iniciativa teve como meta acompanhar 100% dos retornos pós-licença e alcançou 97% da meta, considerando 21 mães, das quais 20 retornaram, além de 16 colaboradores que se tornaram pais no período. A ação reforçou a importância do acolhimento, da manutenção do vínculo e da sustentação da experiência de cuidado no retorno ao trabalho.

Além das ações diretamente relacionadas à saúde emocional, o programa incorporou práticas de cuidado integral que contribuíram para o bem-estar dos colaboradores, como a cinesioterapia⁸ individual e ginástica laboral (Anexo 12). Em 2025, a iniciativa foi disponibilizada a 100% do público-alvo. Considerando a média de 847⁹ colaboradores, a ação alcançou média de 760 participantes, representando 77,22% de participação. Embora vinculada também ao cuidado físico, a cinesioterapia¹⁰ contribuiu para a promoção do equilíbrio emocional, especialmente por sua relação com a prevenção de desconfortos, redução de estresse e melhoria da qualidade de vida no trabalho.

Para fortalecer o engajamento das lideranças como apoiadoras e fomentadoras da cultura de cuidado, foram conduzidos movimentos estruturados e recorrentes que posicionam o bem-estar como pauta estratégica no dia a dia da gestão. Destaca-se a ação de reforço junto aos Gerentes Regionais (Anexo 13), com a inclusão do tema de

⁷ A ação consiste em acolher o colaborador(a) no dia do seu retorno, com a mesa organizada, frases estímulos, presente de boas-vindas, materiais que atualizem o colaborador sobre fatos relevantes que aconteceram no período de licença, acolhida do gestor e realinhamento com o gestor sobre as atividades.

⁸ A cinesioterapia é uma técnica da fisioterapia que utiliza o movimento corporal como principal recurso terapêutico

⁹ Na média de participação estão excluídos colaboradores em férias e/ou afastados, que são público-alvo, mas temporariamente não utilizam o benefício.

¹⁰ As práticas são ofertadas semanalmente aos colaboradores, com atendimentos de 12 minutos que se alternam entre práticas individuais e ginástica laboral.

saúde emocional nos diálogos, promovendo conversas mais próximas e incentivando o uso consciente dos benefícios. Além disso, o tema passou a compor as agendas trimestrais do assessor de gestão de pessoas com as lideranças, conectando de forma consistente bem-estar emocional, carreira e performance.

Orçamento

Para a implantação e execução do Programa Estor Bem, considerando o pilar emocional, a Sicredi União RS/ES mobilizou recursos financeiros, humanos e parcerias externas. A composição do orçamento combinou investimentos diretos, a utilização de benefícios já contratados sem investimento específico, dedicação de equipes internas e atuação de parceiros especializados.

Essa lógica permitiu potencializar estruturas já disponíveis na Cooperativa, ampliando a visibilidade, o acesso e a efetividade das ações de cuidado emocional, sem depender exclusivamente de novos investimentos.

a) Recursos financeiros

Os investimentos financeiros identificados estiveram relacionados às ações de endomarketing, à oferta de práticas permanentes de cuidado integral e aos benefícios de apoio psicológico disponibilizados aos colaboradores, totalizando R\$ 436.767,97 (Anexo 14).

Além dos investimentos financeiros diretos, algumas ações de comunicação e sensibilização foram realizadas com recursos humanos internos das áreas envolvidas, como *podcasts*, campanhas, divulgação de benefícios, materiais sobre autocuidado e estímulos ao uso dos canais de apoio emocional, sem orçamento destacado.

b) Recursos humanos

A construção, implantação, acompanhamento e evolução do Programa Estor Bem contaram com a participação de uma equipe multidisciplinar. Entre os

profissionais diretamente envolvidos na estruturação e acompanhamento do programa, destacam-se 8 representantes das áreas Gestão de Pessoas, Relacionamento e CIPA. Ao todo, foram realizadas 11 agendas (estruturação e acompanhamento), com duração média de 1,5 hora cada, totalizando aproximadamente 17 horas de dedicação coletiva em reuniões de construção e acompanhamento (Anexo 15).

c) Parceiros

O Programa Estar Bem foi estruturado com apoio de 11 parceiros externos, reconhecendo que o cuidado emocional demanda atuação complementar, especializada e contínua (Anexo 16).

Indicadores e Resultados

A efetividade do pilar emocional do Programa Estar Bem foi acompanhada por indicadores de acesso e utilização dos recursos de apoio psicológico, adesão às ações de cuidado e percepção dos colaboradores. Esses indicadores permitiram avaliar tanto a implantação da estratégia quanto seus efeitos na experiência das pessoas colaboradoras ao longo de 2025.

No ciclo analisado, a iniciativa foi direcionada aos 862 colaboradores da Sicredi União RS/ES no Rio Grande do Sul, com ações desenhadas para alcançar 100% do público elegível e a implantação de 100% de benefícios sistêmicos de forma local, o que aconteceu em sua totalidade.

Tabela 1 – Indicadores e Resultados do Programa Estar Bem – Pilar emocional

Indicador	Meta/Referência	Resultado
Vitta – Implantação do benefício de forma local	Implantar 100% da plataforma a partir de março.	100% implantada com 690 membros em dez./2025, equivalente a 80% do público-alvo
Zenklub – Implantação do benefício de forma local	Implantar 100% da plataforma a partir de maio.	100% implantada, com 157 membros em dez./2025
Unimed – crescimento das sessões	Crescer em 10% o uso do benefício.	Crescimento de 36,95%

Indicador	Meta/Referência	Resultado
Sempre Bem – cobertura	Disponibilizar acesso a 100% dos colaboradores	862 membros, equivalente a 100% do público-alvo
Dia das Mães	Impactar 100% das colaboradoras mães elegíveis.	381 colaboradoras impactadas, 100% da meta
Dia dos Pais	Impactar 100% dos colaboradores pais elegíveis.	224 colaboradores impactados, 100% da meta
Retorno de pais e mães pós-licença	Acompanhar 100% dos retornos elegíveis.	97% da meta: 20 de 21 mães retornaram; 16 colaboradores tornaram-se pais no período
Cinesioterapia individual e ginástica laboral	Disponibilizar a 100% do público-alvo.	Média de 760 participantes, 77,22% de participação
Percepção sobre atenção à saúde e bem-estar	Nota > 4,00, em escala de 1 a 5.	Nota média 4,43
Motivação para uso dos benefícios	Nota > 4,00, em escala de 1 a 5.	Nota média 4,09
Satisfação com Ginástica Laboral	Nota > 4,00, em escala de 1 a 5.	Nota média 4,07
Satisfação com Cinesioterapia	Nota > 4,00, em escala de 1 a 5.	Nota média 4,43

Fonte: Sicredi União RS/ES

Como resultados, além de cumprir com o objetivo de implantar 100% dos benefícios sistêmicos implantados de forma local, o que gerou crescimento no acesso à terapia através de parceiros, maior utilização de benefícios já existentes, o programa gerou a manutenção de colaboradores em retorno de licença-maternidade e paternidade.

É importante destacar que os benefícios implantados e estimulados tiveram um resultado importante, sendo que, em dezembro de 2025, o Vitta teve um registro de 255 sessões, o Zenklub de 193 sessões, a Unimed de 619 sessões de terapia¹¹ evidenciando o sucesso da prática.

Impactos e Benefícios

¹¹ O Sempre Bem teve um pequeno declínio no uso, de 26 sessões em 2024 para 20 em 2025, que é entendido como uma reorganização do uso dos colaboradores entre os diversos fornecedores.

Os impactos do Programa Estor Bem, considerando o pilar emocional, se refletem na consolidação da saúde emocional como uma dimensão estratégica da experiência das pessoas colaboradoras na Sicredi União RS/ES. Ao integrar escuta interna, comunicação, benefícios, reconhecimento, acolhimento e prevenção, o programa contribuiu para tornar o cuidado emocional mais visível, acessível e presente no cotidiano da Cooperativa.

Para as pessoas colaboradoras, o principal benefício foi ampliar a percepção de cuidado, acolhimento e pertencimento. As ações realizadas ao longo de 2025 criaram oportunidades para que temas relacionados a saúde emocional fossem tratados de forma mais natural e acessível. Ao comunicar os benefícios disponíveis e estimular seu uso, a Cooperativa reforçou a mensagem de que cuidar da saúde emocional é uma prática legítima, apoiada e incentivada institucionalmente (Anexo 17).

As ações de reconhecimento e acolhimento também contribuíram para fortalecer o vínculo entre colaboradores e Cooperativa. Iniciativas como Dia das Mães, Dia dos Pais e Retorno de Pais e Mães pós-licença reconheceram momentos importantes da vida pessoal e familiar, ampliando a sensação de valorização e apoio em diferentes fases da jornada profissional. Esses movimentos demonstram que o cuidado emocional não se limita ao acesso a benefícios, mas também se expressa na forma como a organização reconhece, acolhe e acompanha suas pessoas.

Para a Cooperativa, o programa fortaleceu a capacidade institucional de atuar de forma preventiva em saúde emocional. Esse movimento aproximou a organização das demandas contemporâneas de saúde e segurança no trabalho, especialmente diante da crescente relevância dos fatores psicossociais relacionados ao trabalho.

Outro impacto relevante foi a maior coerência entre discurso e prática. A Sicredi União RS/ES já possuía benefícios e iniciativas de cuidado, mas o Programa Estar Bem permitiu organizar esses recursos em uma agenda mais integrada, com comunicação recorrente, governança multidisciplinar e acompanhamento por indicadores. Com isso, o cuidado emocional passou a ser tratado não apenas como uma oferta de benefícios, mas como uma prática de gestão conectada à cultura organizacional.

Para a gestão do tema, o programa trouxe ganhos importantes de organização, leitura de dados e tomada de decisão. O acompanhamento dos indicadores de acesso, utilização e percepção possibilitou compreender melhor como os colaboradores estão acessando os recursos de apoio emocional. Também permitiu analisar os benefícios de forma integrada, considerando possíveis movimentos de redistribuição da procura entre Unimed, Vitta, Zenklub e Sempre Bem.

Além disso, a conexão entre Gestão de Pessoas, Relacionamento e CIPA favoreceu uma visão mais sistêmica sobre o bem-estar. Essa atuação multidisciplinar reduziu a dispersão das iniciativas, qualificou a comunicação interna e criou bases para o aprimoramento contínuo do programa em 2026.

Dessa forma, os impactos do pilar emocional do Programa Estar Bem demonstram que a saúde emocional deixou de ser tratada apenas como uma pauta de sensibilização e passou a ser compreendida como uma dimensão estratégica da cultura organizacional. Mais do que promover ações pontuais, o programa contribuiu para legitimar conversas sobre saúde mental, autocuidado, vulnerabilidade, estresse, pertencimento e busca de apoio dentro da organização. Com isso, fortaleceu-se a compreensão de que cuidar da saúde emocional é uma responsabilidade compartilhada entre colaborador, liderança e Cooperativa (Anexo 18 e 19).

Avaliação

A avaliação do Programa Estar Bem, no recorte do pilar emocional, considerou a análise integrada de indicadores de acesso aos benefícios, utilização dos recursos de apoio psicológico, alcance das ações, percepção dos colaboradores e depoimentos qualitativos coletados ao longo do ciclo de 2025. Esse conjunto de evidências permitiu validar os resultados alcançados, identificar aprendizados e sustentar a continuidade do programa como estratégia institucional de promoção da saúde emocional.

Além dos dados quantitativos já demonstrados no *case*, os depoimentos coletados evidenciam que o pilar emocional foi percebido como uma iniciativa concreta de cuidado, valorização e apoio. As manifestações destacaram acolhimento, pertencimento, equilíbrio entre vida pessoal e profissional, fortalecimento do vínculo com a Cooperativa e valorização dos benefícios disponibilizados (Anexo 18 e 19).

Os aprendizados do ciclo reforçam que a saúde emocional precisa ser tratada como uma agenda contínua, e não apenas como campanhas pontuais. Outro aprendizado relevante foi a importância da atuação multidisciplinar. A conexão entre Gestão de Pessoas, Relacionamento e CIPA contribuiu para reduzir a dispersão das ações, fortalecer a coerência das mensagens e organizar uma agenda anual mais integrada de cuidado.

Também se observou que a utilização dos benefícios deve ser analisada de forma conjunta. A redução das sessões de terapia pelo Sempre Bem, de 26 em 2024 para 20 em 2025, ocorreu em paralelo ao crescimento de outros canais, como Unimed, Vitta e Zenklub, sugerindo possível redistribuição da procura entre os recursos disponíveis.

Como oportunidade de aprimoramento, destaca-se seguir fortalecendo o papel das lideranças como agentes de cuidado, comunicação e exemplo. Para 2026,

também se identifica a possibilidade de aprofundar os indicadores de acompanhamento, conectando dados de utilização dos benefícios, percepção dos colaboradores, clima, absenteísmo, afastamentos e outros fatores psicossociais relacionados ao trabalho.

Dessa forma, a avaliação do ciclo de 2025 confirma que o Programa Estar Bem contribuiu para fortalecer a saúde emocional como prática organizacional concreta. Ao ampliar o acesso aos benefícios, estimular a busca por apoio, promover campanhas de conscientização e acompanhar indicadores de uso e percepção, a Sicredi União RS/ES avançou na construção de um ambiente de trabalho mais saudável, preventivo e humano, consolidando o bem-estar emocional como um traço de cultura a ser cultivado continuamente.

3 CONCLUSÃO

Programa Estar Bem, em seu pilar emocional, representou uma evolução na forma como a Sicredi União RS/ES compreende e pratica o cuidado com as pessoas. Ao adotar o pilar emocional como centro do cuidado, a Cooperativa transformou iniciativas, benefícios, campanhas e ações de reconhecimento em uma agenda integrada, contínua e acompanhada por indicadores, fortalecendo a saúde emocional como dimensão estratégica da experiência dos colaboradores.

O diferencial do projeto não esteve em criar o cuidado do zero, uma vez que a Cooperativa já contava com benefícios e práticas voltados ao bem-estar. Sua principal contribuição foi organizar essas frentes sob uma lógica comum, conectando escuta interna, comunicação, acolhimento, prevenção, reconhecimento e acesso aos recursos de apoio psicológico. Com isso, o cuidado emocional deixou de ser percebido apenas como uma oferta de benefícios ou campanhas pontuais e passou a compor uma prática institucional mais coerente com a cultura cooperativa.

Ao longo de 2025, o programa demonstrou que a promoção da saúde emocional ganha força quando está conectada à realidade das pessoas e aos diferentes momentos da jornada profissional. As ações de conscientização, o estímulo ao uso dos benefícios, o acolhimento no retorno pós-licença e as iniciativas de reconhecimento contribuíram para ampliar a percepção de cuidado, pertencimento e valorização. Os indicadores de utilização dos benefícios e a avaliação positiva dos colaboradores reforçam que a estratégia gerou efeitos concretos na aproximação das pessoas aos recursos emocionais.

A experiência também evidenciou a importância da atuação multidisciplinar para sustentar uma agenda de bem-estar emocional. A integração entre Gestão de Pessoas, Relacionamento e Representante da CIPA, além de parceiros e lideranças, permitiu reduzir a dispersão das ações, qualificar a comunicação interna e fortalecer uma visão mais preventiva sobre saúde, segurança e bem-estar no trabalho. Esse movimento contribui para uma gestão mais atenta aos fatores psicossociais e às condições que influenciam a experiência emocional dos colaboradores.

Dessa forma, o Nosso Jeito de Estar Bem: o pilar emocional como centro do cuidado evidencia que cuidar da saúde emocional é uma responsabilidade compartilhada entre Cooperativa, lideranças e colaboradores. Mais do que uma iniciativa de bem-estar, o programa consolidou uma forma de atuação orientada por escuta, intencionalidade, prevenção e continuidade. Ao transformar a atenção com o bem-estar emocional em prática cotidiana, a Sicredi União RS/ES reforça que o cuidado com as pessoas não é uma ação pontual, mas um traço de cultura a ser cultivado continuamente (Anexo 20 e 21).

4 BIBLIOGRAFIA

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Guia de informações sobre os fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho: NR-1: gerenciamento de**

riscos ocupacionais (GRO). Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego, 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/guia-nr-01-revisado.pdf> Acesso em: 28 abril 2025.

GALLUP. **State of the world's emotional health 2025: connecting global peace, wellbeing and health.** Washington, DC: Gallup, 2025. Disponível em: <https://www.gallup.com/analytics/349280/state-of-worlds-emotional-health.aspx> Acesso em: 15 out 2025.

VALENCIA, Carolina. **How to get employees to (actually) participate in well-being programs.** *Harvard Business Review*, Boston, 5 out. 2021. Disponível em: <https://hbr.org/2021/10/how-to-get-employees-to-actually-participate-in-well-being-programs>. Acesso em: 03 fev 2025.

KELLY, Erin L.; BERKMAN, Lisa F.; KUBZANSKY, Laura D.; LOVEJOY, Meg. **7 strategies to improve your employees' health and well-being.** *Harvard Business Review*, Boston, 12 out. 2021. Disponível em: <https://hbr.org/2021/10/7-strategies-to-improve-your-employees-health-and-well-being> Acesso em: 03 fev 2025.

ROULET, Thomas; BHATTI, kiran. **Well-being intelligence: a skill set for the new world of work.** *Mit Sloan Management Review*, 13 abril. 2023. Disponível em: <https://sloanreview.mit.edu/article/well-being-intelligence-a-skill-set-for-the-new-world-of-work/> Acesso em: 28 abril 2025.

5 INFORMAÇÕES DOS AUTORES

Danielle Dalla Corte Polo Uggeri – Atua há 17 anos na cooperativa. É Gerente de Pessoas e Cultura, formada em Psicologia, pós-graduada em Gestão de Cooperativas, Gestão de Pessoas, Gestão Empresarial.

Fernanda Raquel Schmitz Buzanello – Atua há 4 anos na Cooperativa. É Analista de Pessoas e Cultura, formada em Administração, pós-graduada em Gestão de Pessoas.

Samara Nikodem – Atua há 12 anos na Cooperativa. É Assessora de Pessoas e Cultura, formada em Psicologia, pós-graduada em Gestão de Recursos Humanos, Gestão Empresarial, Psicologia Positiva, Ciência do Bem-Estar e Autorrealização.

6 BREVE APRESENTAÇÃO DA EMPRESA

A Sicredi União Rio Grande do Sul/Espírito Santo é uma das 100 cooperativas que integram o Sistema Sicredi e uma das oito cooperativas centenárias, tendo completado 112 anos em 2025. Estamos presentes nas comunidades das regiões noroeste e Missões do Rio Grande do Sul e na região sul do Espírito Santo, mantendo proximidade com nossos associados e contribuindo para o desenvolvimento dessas localidades. Fazemos isso por meio de consultoria financeira especializada, compreendendo as demandas de cada momento e entregando soluções adequadas para a vida do associado.

A história da nossa Cooperativa teve início em 1913 pelo Padre Theodor Amstad, que trouxe a ideia e os planos para fundar a Caixa Rural para a comunidade Colônia Serro Azul, onde hoje é Cerro Largo/RS. Em 1992, participou, com todas as cooperativas do sistema, da adoção da marca Sicredi, passando a fazer parte do sistema nacional, com empresas especializadas e instrumentos financeiros que aumentam a segurança de nossos associados e fortalecem nossa atuação local. Outro importante marco na nossa história ocorreu em 2010, quando as Cooperativas Sicredi Grande Santa Rosa, Sicredi Serro Azul e Sicredi Missões se uniram, formando a Sicredi União RS.

Em 2020 concluímos um momento importante na história: a presença física em todos os 39 municípios da região de atuação no Rio Grande do Sul e, em 3 de dezembro de 2020, os associados aprovaram, em Assembleia Extraordinária, a expansão das nossas atividades para a região sul do Estado do Espírito Santo, alterando a área de atuação para mais 22 municípios. Com isso, a Cooperativa passou a se chamar Cooperativa de Crédito, Poupança e Investimento União – Sicredi União RS/ES.