

TOP SER HUMANO

CASE 2026

CATEGORIA | ORGANIZAÇÃO



SEMEANDO SAÚDE E SEGURANÇA, COLHENDO BEM-ESTAR E CONEXÃO HUMANA:

a evolução do Programa Qualidade
de Vida na SLC Agrícola

LOCAL DE IMPLANTAÇÃO: MATRIZ - PORTO ALEGRE

RESPONSÁVEIS PELO CASE: AMANDA ELY



Programa
**Qualidade
de Vida**

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	1
2. PROGRAMA QUALIDADE DE VIDA.....	2
2.1 Diagnóstico inicial.....	6
2.2 Referencial teórico.....	7
2.3. Objetivos do case.....	8
2.3.1 Objetivo Geral.....	8
2.3.2 Objetivos Específicos.....	8
2.4 Local e público-Alvo.....	9
2.5 Articulação e participação do público.....	9
2.6 Metodologia utilizada.....	10
2.7 Diferenciais inovadores do case: a vanguarda na gestão do fator humano..	13
2.8 Continuidade e perspectivas.....	14
2.9 Orçamento.....	15
2.9.1. Recursos financeiros.....	15
2.9.2 Recursos humanos.....	15
2.9.3 Outras organizações envolvidas.....	15
2.10 Indicadores.....	15
2.10.1 Indicadores quantitativos.....	15
2.10.2 Indicadores qualitativos.....	17
2.11 Resultados.....	18
2.12 Impactos e benefícios.....	18
2.13 Avaliação.....	19
3. CONCLUSÃO.....	20
4. BIBLIOGRAFIA.....	21
5. INFORMAÇÕES DOS RESPONSÁVEIS.....	22

SINOPSE

Acelerado pela transformação digital e por novos modelos de trabalho, o Programa Qualidade de Vida da SLC Agrícola evoluiu, desde sua criação em 2015, de uma iniciativa de benefícios na Matriz para um ecossistema robusto de Saúde Integral. Essa trajetória reflete a aproximação estratégica da iniciativa das diretrizes ESG da empresa por meio da materialidade Saúde e Segurança. Ao integrar bem-estar e desempenho sustentável, o programa tornou-se pilar de uma cultura de cuidado que envolve colaboradores e familiares.

Essa evolução materializou-se na forte ativação do "Elo Social" por meio do esporte coletivo, na ampliação de benefícios e em workshops de saúde emocional. Como resultado direto, observou-se impactos mensuráveis na retenção de talentos, com o *turnover* reduzindo de 17,91% para 16,92% (2024-2025, conforme Relato Integrado).

O sucesso dessa transição é chancelado por certificações da Great Place To Work (GPTW), pela classificação entre as Melhores em ESG da Revista Exame e pelo reconhecimento por duas vezes consecutivas como a empresa com maior número de inscritos na tradicional corrida Poa Day Run. O case comprova que a alta performance sustentável, sob o viés ESG, floresce onde há segurança, afeto e respeito à dignidade humana.

E-mail para contato: Amanda Ely -

1. INTRODUÇÃO

O ambiente corporativo contemporâneo, marcado pela volatilidade digital, trouxe à tona desafios como a solidão e o esgotamento. Segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS), a depressão e a ansiedade geram uma perda anual de US\$ 1 trilhão em produtividade global. Compreendendo que uma empresa é um coletivo de biografias, a SLC Agrícola elevou o bem-estar ao centro de sua estratégia ESG, reconhecendo que a sustentabilidade de uma organização depende diretamente da saúde e da segurança de seus colaboradores.

A partir de 2015, a empresa deu início ao Programa Qualidade de Vida como uma iniciativa informativa sobre benefícios e sugestões de práticas individuais para a melhoria do bem-estar. Contudo, alinhado às diretrizes ESG, especificamente à materialidade de Saúde e Segurança, o programa evoluiu para um ecossistema de cuidado integral. Desde 2024, prioriza a segurança psicológica para fortalecer a conexão entre líderes e liderados e, a partir de 2025, passou a contar com ações de saúde integral que conectam a organização aos familiares.

Essa transformação não é apenas cultural, mas estratégica: entende-se que o capital humano é o ativo principal para a perenidade do negócio. Ao integrar indicadores de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) às metas ESG, reforça-se o compromisso com a dignidade humana, indo além do *compliance* social. Pesquisas como da Gallup confirmam uma premissa da empresa: investimentos estruturados em *work-life balance* e suporte emocional elevam o engajamento e a retenção, criando um ciclo de alta performance sustentável.

O Programa Qualidade de Vida representa hoje um movimento orgânico de aproximação humana que se ramificou na vida dos colaboradores, transformando as equipes em comunidades que busca-se engajar e hoje fomentam entre si o estímulo a um estilo de vida mais saudável.

2. PROGRAMA QUALIDADE DE VIDA

O Programa Qualidade de Vida é a materialização do respeito por quem escreve a história da SLC Agrícola. Nascido em 2015, na Matriz da empresa, em Porto Alegre, o projeto deixou de ser apenas um guia de suporte para se tornar um ecossistema pulsante, onde a saúde é tratada como um bem comum e um pilar de sustentabilidade.

Ao olharmos para a última década, é possível ver um movimento claro de amadurecimento. Atravessou-se o isolamento da pandemia utilizando a tecnologia como ponte para o cuidado, aprendendo que, quando a distância física aumenta, a necessidade de acolhimento e escuta precisa dobrar. Hoje, o programa transita entre três elos vitais (Social, Mental e Físico) que não apenas cumprem requisitos legais, mas reafirmam o compromisso ético com a vida.



Ao tratar a Saúde e Segurança como uma materialidade central na estratégia ESG, entende-se que uma empresa só é verdadeiramente forte quando suas pessoas encontram nela o suporte necessário para florescer, não apenas como profissionais, mas como seres humanos integrais.

Atividades realizadas em 2024 e 2025

Ação	2024	2025	Observações
Semana da Saúde	5.957 participantes	6.359 participantes	+7%
POA Day Run	90 participantes (1 etapa)	270 participantes (3 etapas)	+200%
Beach Tennis	50 participantes	100 participantes	+100%
Futebol Masculino	90 participantes	110 participantes	+22%
Futebol Feminino	—	10 a 15 participantes	Iniciado em 2025
Quick Massage	62 sessões/mês	Até 125 sessões/mês	+100%
Check-up	38 participantes	67 participantes	+76%
Cine Pipoca	91 sessões	76 sessões	-16%
Total anual	6.378	7.122	12%

A cultura da convivência e do protagonismo

O que move hoje a empresa é a transformação do "falar sobre saúde" para o "viver a saúde em conjunto". Em 2026, fortaleceu-se essa visão através de ações que incentivam os colaboradores a serem protagonistas:

- Uma das grandes novidades para reter o engajamento de forma leve foi o lançamento do Desafio de Atividade Física, uma jornada de gamificação (via aplicativo especializado, o GymRats) com duração de 90 dias que une a Matriz e as Fazendas em um grupo integrado. O aplicativo computa e pontua diferentes modalidades esportivas (musculação, caminhada, corrida, CrossFit), gerando um ranking automatizado. Para manter o fator motivacional em alta, sem beneficiar apenas os perfis já "atletas", foi definida uma premiação em dinheiro para os três primeiros lugares gerais e sorteios

financeiros de menor valor para os participantes regulares de menor rendimento esportivo. Além disso, práticas de apoio mútuo internas (como a dinâmica de estabelecimento de metas de leitura, saúde e hábitos estabelecidos) reforçam a cobrança mútua saudável de forma descontraída.

- Seja no beach tennis, no futebol ou nos quilômetros percorridos pelo grupo de corrida, o esporte é o pretexto para o reencontro. É onde se recupera o prazer do olhar e da conversa, fortalecendo a rede de apoio.
- Com o suporte técnico da *Pró Corpore* e ferramentas como a *Zenklub*, plataforma de inteligência emocional corporativa no Brasil, e a *Wellhub*, plataforma global de bem-estar corporativo, garantimos que o cuidado esteja a um clique. Seja numa vacinação coletiva ou numa sessão de *quick massage*, o objetivo é oferecer pausas e cuidar do corpo e da mente.
- Em abril de 2026, aconteceu a Semana da Saúde, um evento especial que oportunizou a participação em palestras, atividades especiais no grupo de corrida, avaliação física, massagem, vacinação, campeonato de beach tennis e inscrições gratuitas para a tradicional corrida Poa Day Run. Um dos destaques foi a palestra da ONG Corre com o Coração, que promove a prevenção e conscientização de doenças cardíacas como a miocardiopatia hipertrófica em jovens atletas e não atletas.



Campeonato de beach tennis



Registro da participação no Poa Day Run

Uma governança que cuida dos profissionais e de suas famílias

Entende-se que a vida do colaborador vai além do escritório. Por isso, o programa foi levado para dentro dos lares. Com a Cartilha de Benefícios e o calendário físico magnético, para tornar mais fácil o acesso, via QR Codes, aos canais diretos de suporte, telemedicina e auxílios corporativos, a ideia é que as famílias também se sintam parte dessa rede.

Além disso, ao tornar os *check ups* regulares uma meta da liderança, a empresa envia uma mensagem clara: o exemplo vem de cima. Afinal, ser uma das empresas com as melhores práticas de ESG do país é uma honra, mas a maior conquista é saber que, diariamente, vem sendo construindo um ambiente onde o bem-estar físico e mental, e a segurança caminham de mãos dadas com a produtividade.

2.1 Diagnóstico inicial

A trajetória de cuidado da SLC Agrícola iniciou-se em 2008, com um foco estritamente preventivo voltado à ergonomia e à mitigação de fadiga física via ginástica laboral. Em 2015, esta abordagem evoluiu para um modelo pautado essencialmente na disseminação de conteúdos informativos e iniciativas segmentadas.

Contudo, a grande transformação do programa (2024–2025) decorreu de análises diagnósticas de mercado e de clima profundas, respaldadas por *benchmarking* em congressos nacionais de referência, como o da Associação Brasileira de Qualidade de Vida (ABQV) e o Congregarh, da ABRH. Essa apuração revelou que a solidão e o esgotamento psicológico não eram apenas desafios pontuais, mas riscos sistêmicos à sustentabilidade do negócio.

Compreendendo que Saúde e Segurança compõem uma das materialidades centrais da estratégia ESG da companhia, a SLC Agrícola redirecionou o Programa Qualidade de Vida: da antiga estrutura meramente informativa, migrou-se para um ecossistema conectivo e integrado. Esse movimento estratégico foi impulsionado tanto pela necessidade de romper o isolamento imposto pela digitalização e pelo trabalho híbrido, quanto pela diretriz de estabelecer a saúde e a segurança como pilares de uma cultura corporativa viva.

2.2 Referencial teórico

A arquitetura deste case apoia-se, primordialmente, na definição de Limongi-França (2004), que compreende a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)

como um fenômeno multidimensional, abrangendo o bem-estar físico, psicológico e social. Esta visão é complementada por Chiavenato (2014), que vincula a QVT à satisfação do indivíduo e ao desempenho organizacional, consolidando o bem-estar como variável estratégica na Gestão de Pessoas.

Marisa Salanova (2019) postula que organizações saudáveis cultivam práticas geradoras de resiliência contra riscos psicossociais. Para combater a solidão corporativa, amparamo-nos em Vivek H. Murthy (2021), promovendo atividades que geram elos afetivos capazes de reduzir o absenteísmo e os desgastes biológicos do isolamento.

O marco evolutivo de 2024 centrou-se na Segurança Psicológica, sob a teoria de Amy Edmondson (2020), instrumentalizando lideranças para acolher vulnerabilidades. Tais estratégias são sustentadas por Dave Ulrich (2020) e Idalberto Chiavenato (2022), este último reforçando, em suas obras mais recentes, a importância do papel do RH na construção de relações de confiança e felicidade partilhada. Ao conectar esses autores, o Programa Qualidade de Vida da SLC Agrícola transita da teoria para uma prática de gestão que coloca a saúde integral como materialidade central da estratégia ESG.

2.3. Objetivos do case

O propósito é fortalecer o Programa Qualidade de Vida como o alicerce de bem-estar e saúde integral da SLC Agrícola. Alinhando-se à visão holística do ser humano, o programa eleva o bem-estar ao status de materialidade estratégica de Saúde e Segurança, conectando a saúde do colaborador à sustentabilidade do negócio e aos pilares ESG.

2.3.1 Objetivo Geral

Promover benefícios e experiências de bem-estar, rompendo o isolamento e gerando impacto positivo de longo prazo na saúde integral e na produtividade sustentável.

2.3.2 Objetivos Específicos

- Co-criar experiências reais de convivência e integração ativa por meio do esporte e do lazer, utilizando os laços comunitários como antídoto contra o estresse e a solidão.
- Atuar na redução do volume de horas extras, garantindo o *work-life balance*.
- Elevar a adesão dos colaboradores às rotinas de autocuidado, aumentando o volume de check-ups de saúde, sessões de *quick massage*, campanhas de vacinação e engajamento nos eventos de saúde integrados da companhia.
- Sustentar a excelência em saúde mental e satisfação interna reconhecida em grandes certificações, revertendo o bem-estar corporativo em fator direto de *Employer Branding* e engajamento interno.
- Instrumentalizar as lideranças e colaboradores para que conheçam os benefícios ofertados e se tornarem agentes ativos de escuta, acolhimento e mitigação de riscos psicossociais em conformidade ética com a nova NR-1 (GRO).

2.4 Local e público-Alvo

O Programa Qualidade de Vida é oferecido a 100% dos colaboradores que atuam na Matriz da SLC Agrícola, em Porto Alegre, integrando de forma inclusiva diferentes posições e gêneros.

2.5 Articulação e participação do público

O programa é construído por meio de uma governança baseada na escuta ativa e na co-criação:

PLANEJAMENTO	EXECUÇÃO	AVALIAÇÃO
<i>O público beneficiado participa diretamente na fase de planejamento ao responder às pesquisas internas.</i> <i>A transição do modelo puramente informativo para o conectivo nasceu da identificação das necessidades reais da rotina das equipes.</i>	<i>Na execução das atividades do Elo Social, os colaboradores assumem o papel de protagonistas ao organizarem e integrarem voluntariamente as equipes de futebol (masculino e feminino), as duplas de beach tennis e a grupo de corrida.</i> <i>A eficácia e a capilaridade do programa junto ao público da Matriz, composto majoritariamente por profissionais de perfil administrativo e nível superior, são sustentadas por uma régua de comunicação multicanal sob medida. A área de Comunicação Interna atua como o motor de engajamento do projeto, utilizando a TV Corporativa como o principal mural digital dinâmico para ativações em tempo real. Complementarmente, os disparos via E-mail Corporativo e WhatsApp funcionam como canais ágeis de convocação e suporte, enquanto a Intranet assume o papel estratégico de pós-mídia, registrando as vivências e consolidando a memória afetiva das ações.</i>	<i>A efetividade das ações se reflete em indicadores práticos, como o crescimento superior a 200% nas adesões à corrida Poa Day Run, a duplicação do engajamento no beach tennis e a expressiva adesão voluntária ao plano de previdência privada, o SLC Prev.</i> <i>Os colaboradores avaliam o impacto das intervenções por meio de ferramentas como auditorias da GPTW. Além disso, os canais de contato direto fornecidos na Cartilha de Benefícios servem como termômetro contínuo para ajustes e melhorias nas entregas da Fundação SLC.</i>

2.6 Metodologia utilizada

Com base no modelo de atuação do programa e nas diretrizes de excelência em gestão de pessoas, a metodologia aplicada ao Programa Qualidade de Vida estruturou-se como um processo cíclico e integrado de diagnóstico, transformação cultural e suporte contínuo.

Podem ser mapeadas quatro etapas fundamentais:

1. Diagnóstico e escuta ativa

A intervenção inicia-se com a coleta e análise de dados quantitativos e qualitativos para mapear os riscos psicossociais e as demandas de bem-estar:

- Pesquisas de clima e saúde mental: utilização dos indicadores da GPTW para identificar o nível de maturidade da empresa em relação aos fatores que atestam o compromisso com as pessoas.
- Mapeamento de riscos ocupacionais: alinhamento com as diretrizes do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) da nova NR-1, avaliando não apenas os riscos físicos, mas também a carga e o desgaste psicossocial no trabalho híbrido e corporativo.

2. Estruturação holística

Com base nas necessidades identificadas, a metodologia divide as soluções em um ecossistema holístico, garantindo que o colaborador seja assistido em diversas dimensões. Tais como: foco em qualidade de vida, flexibilidade e mobilidade; estímulo ao crescimento pessoal e inclusão; atuação integrada que une o bem-estar físico e mental; estabilidade, segurança de futuro e partilha de resultados; estímulo ao pertencimento e integração familiar.

3. Instrumentalização e ativação das lideranças

A metodologia estabelece a descentralização do papel do RH, transferindo o cuidado diário para a ponta da operação. A visão é corroborada por Ulrich (2020, p. 89): “O novo papel do Recursos Humanos não é administrar processos, mas sim gerar capacidades humanas que conectem o propósito individual dos colaboradores aos resultados estratégicos e de governança da organização.”

- Capacitação em Segurança Psicológica: realização de treinamentos contínuos e distribuição de materiais didáticos aos colaboradores.
- Gestão estrutural da sobrecarga: monitoramento ativo da jornada de trabalho para promover uma redução real no volume de horas extras, devolvendo tempo de vida e convivência familiar aos profissionais.



Material de comunicação interna vinculado ao Programa Qualidade Vida com foco na jornada de trabalho

4. Monitoramento, avaliação e governança

Para garantir a melhoria contínua e a transparência do programa:

- Centralização de ferramentas: publicação da Cartilha de Benefícios atualizada, que serve como guia transparente para mitigar dúvidas e democratizar o acesso a todos os recursos disponíveis.

- Gestão intersetorial: atuação conjunta do Recursos Humanos com a Fundação SLC, responsável pelo gerenciamento estratégico de parceiros para garantir que os benefícios atendam às necessidades dos colaboradores.
- Análise de indicadores de impacto: avaliação periódica de dados operacionais para validar a eficácia da transformação social proposta.

2.7 Diferenciais inovadores do case: a vanguarda na gestão do fator humano

- Ao integrar o programa à estratégia ESG, a SLC Agrícola consolidou a Saúde e Segurança como materialidade central. Isso garante a transacionalidade do tema: o bem-estar não é mais um benefício isolado, mas um indicador de governança que conecta a saúde individual dos colaboradores aos resultados operacionais da companhia.
- Como estratégia de engajamento, a organização utiliza a gamificação da Saúde Corporativa. Com abrangência integrada, a iniciativa utiliza um aplicativo especializado para rastrear práticas esportivas, gerando um ranking interativo que insere o hábito saudável no cotidiano por meio do suporte mútuo e reforço positivo.
- Ciente de que a aceleração digital dilui o pertencimento, o programa institucionalizou o "Elo Social" por meio de vivências de saúde integral e esportes de integração, resgatando a convivência física e fortalecendo os vínculos comunitários da organização.
- Para fomentar a saúde física e o convívio, é oferecido um portfólio diversificado de atividades, como grupos de corrida, beach tennis, futebol masculino e, mais recentemente, feminino. São oferecidas ainda práticas

diferenciadas no ambiente empresarial como aulas de zumba, yoga e massagem.

- O programa utiliza a Medicina Baseada em Dados. Campanhas de vacinação foram ressignificadas como estações de triagem, coletando indicadores biométricos (pressão, glicemia, IMC). O mapeamento desses dados gera diagnósticos que norteiam intervenções nutricionais e esportivas personalizadas, permitindo ao comitê gestor calibrar ações preventivas com base em evidências reais.

2.8 Continuidade e perspectivas

A perenidade do Programa Qualidade de Vida é assegurada por uma governança robusta, que integra a parceria com a Fundação SLC, o suporte operacional da Pró Corpore e o compromisso da liderança na manutenção da Segurança Psicológica. Metodologicamente, o programa está vinculado ao Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO/NR-1), consolidando a saúde e segurança como materialidade central da estratégia ESG.

Para 2026 e próximos anos, o Programa terá como foco a sustentação e o letramento em bem-estar, mantendo um calendário estável de experiências. A inovação seguirá o modelo de sucesso de "pilotos escaláveis". Seguirão sendo testadas novas modalidades via projetos-piloto. O sucesso dessa estratégia é evidente: nascido como iniciativa experimental há 2 anos, o campeonato de beach tennis, hoje é um evento consolidado (duas edições/ano). Similarmente, o futsal feminino e a participação na Poa Day Run evoluíram rapidamente. O futsal tornou-se prática fixa e a corrida, expandiu-se para três participações anuais, com planejamento em curso para a estreia na Travessia Torres-Tramandaí (TTT). A

continuidade também é reforçada pelo protagonismo comunitário dos colaboradores, que garantem a autogestão do "Elo Social".

2.9 Orçamento

2.9.1. Recursos financeiros

Nos últimos 3 anos, a SLC Agrícola investiu mais de R\$ 100 milhões em ações de qualidade de vida, saúde e bem-estar de seus colaboradores, refletindo um esforço consistente e estratégico para promover cuidado, prevenção e melhores condições de vida dentro e fora do ambiente de trabalho.

2.9.2 Recursos humanos

- Guilherme Galvão - Coordenador de Benefícios, Remuneração e Responsabilidade Social
- Amanda Ely - Analista de Responsabilidade Social
- Camila Dordetti - Analista de Benefícios

2.9.3 Outras organizações envolvidas

- Parceria técnica: Pró Corpore, assessoria em atividade física
- Operadoras de saúde e benefícios (Bradesco Saúde, Unimed, OdontoPrev e Dr. Alper):
- Plataforma de saúde mental e telemedicina (Zenklub)
- Ecossistema de bem-estar físico (Wellhub)

2.10 Indicadores quantitativos e qualitativos

Índice de engajamento e participação no "Elo Social"

Critério/Métrica:
Percentual de crescimento na adesão voluntária às práticas esportivas integrativas coletivas (anual).
Resultado concreto:
Crescimento de participação superior a 200% no grupo de corrida e de 100% nos torneios esportivos internos.

Turnover

Critério/Métrica:
Volume total e percentual de redução da taxa de rotatividade (<i>turnover</i>) das equipes da Matriz (ciclo 2024-2025).
Resultado concreto:
Redução de 26,4% na taxa de <i>turnover</i> (recuo de 22,99% para 16,92%) desde que o projeto teve início.

ANO	TURNOVER
2015	22,99
2016	18,93
2017	16,71
2018	15,02
2019	14,38
2020	15,41
2021	14,88
2022	17,71
2023	15,62
2024	17,91
2025	16,92

Adesão ao planejamento financeiro de longo prazo

Critério/Métrica: Percentual de colaboradores elegíveis engajados voluntariamente no programa de previdência privada corporativa.
Resultado concreto: Consolidação de uma taxa de satisfação de 81,8% especificamente entre os participantes ativos do plano SLC PREV.

Nível de satisfação alcançado no GPTW

Critério/Métrica: % de satisfação dos colaboradores conquistado pela empresa
Resultados concretos: 82% de satisfação em 2025

Satisfação e importância dos benefícios de saúde

Critério/Métrica: 1. Nível de aprovação apurado via formulário interno (Pesquisa de Benefícios) cruzando a relevância atribuída ao benefício com o contentamento real gerado. 2. % de satisfação sobre benefícios no GPTW
Resultados concretos: • O PPR (Programa de Participação nos Resultados) lidera a sinergia interna com 99,2% de importância e 94,8% de satisfação. • A assistência médica foi mapeada como vital por 98,9% do público, com índice de satisfação em 73,4%. • O reembolso de 40% em despesas de saúde obteve 97,3% de importância e 89,5% de satisfação. • O subsídio para medicamentos atingiu 95,7% de importância e 79,6% de aprovação. • Nível de satisfação sobre benefícios (GPTW) - 81% em 2025 e 86% em 2026

Segurança psicológica e clima de confiança

Critério/Métrica:

Grau de percepção de suporte, segurança de equipe e equilíbrio entre vida pessoal e profissional, validados por auditorias e pesquisas de campo.

Resultado concreto:

- 78 pontos e conquista do selo Destaque em Saúde Emocional concedido pela *Great People Mental Health (GPTW - 2024)*, situando a empresa no nível de maturidade operacional avançada.
- A flexibilização do regime de trabalho (home office e modelo híbrido) consolidou-se como um pilar de alta aprovação, alcançando 93,8% de importância e 84,4% de satisfação dos colaboradores.
- As iniciativas voltadas ao ambiente físico e acolhimento cotidiano (como a oferta interna de café, frutas e água quente) atingiram a marca de 90,7% de satisfação qualitativa, reforçando o bem-estar no espaço de convivência diária.

2.11 Resultados

O amadurecimento metodológico do Programa Qualidade de Vida consolidou um ecossistema centrado na materialidade de Saúde e Segurança, alinhando-se estrategicamente aos pilares ESG da SLC Agrícola. Mais do que benefícios isolados, os resultados refletem uma governança voltada ao capital humano: a última pesquisa de clima revelou uma sinergia profunda entre as frentes de bem-estar e a satisfação das equipes.

A humanização do ambiente de trabalho consolidou a Matriz como uma comunidade de proteção à saúde integral. Como destaca Chiavenato (2022, p. 115): “As organizações excelentes compreendem que o capital humano prospera através de relacionamentos autênticos; a felicidade compartilhada e o sentimento de pertença são os sustentáculos da produtividade sustentável.”

2.12 Impactos e benefícios

A trajetória de uma década do programa reflete sua evolução para uma plataforma integrada de Saúde e Segurança (ESG). Ao transitar de um modelo informativo para um ecossistema de serviços concretos, a iniciativa tornou-se um ativo tangível da companhia. Na dimensão social, o “Elo Social” mostrou-se uma importante iniciativa de conexão entre os colaboradores, contribuindo para mitigar os efeitos do isolamento decorrente do trabalho híbrido. O crescimento superior a 200% na assessoria (ou grupo) de corrida e de 100% nos torneios internos evidencia a efetividade do programa na promoção da saúde coletiva, da integração e do bem-estar.

Na esfera da governança, a democratização do acesso aos recursos, validada por índices de satisfação como PPR (94,8%), SLC PREV (81,2%) e Flexibilização do Regime Híbrido (84,4%), prova que a gestão focada em materialidade gera engajamento real. Campanhas de vacinação (86,6%) e ações de acolhimento (90,7%) ratificam que o programa atua como um sistema de suporte mútuo.

2.13 Avaliação

A eficácia do programa é validada por um sistema de governança mista que integra auditorias externas e escuta ativa, garantindo o rigor da estratégia ESG. A submissão a inventários de clima e saúde mental por entidades independentes assegura um diagnóstico neutro sobre a evolução da materialidade de Saúde e Segurança. Internamente, a consistência também é auditada via relatórios anônimos de telemedicina e suporte terapêutico, que funcionam como um termômetro de calibração contínua.

Essa bússola estratégica permite correlacionar o impacto das políticas de benefícios com a estabilização do clima organizacional. Assim, assegura-se que o alinhamento do projeto com as necessidades dos colaboradores não seja apenas uma ação de RH, mas um processo de gestão robusto, capaz de garantir a perenidade da saúde e da alta performance sustentável de toda a organização.

3. CONCLUSÃO

A trajetória do Programa Qualidade de Vida da SLC Agrícola evidencia que o sucesso corporativo é indissociável da dignidade humana e do cultivo de conexões autênticas. Ao consolidar um ecossistema de saúde integral, a organização eleva o bem-estar ao status de materialidade estratégica de Saúde e Segurança, alinhando-se diretamente aos compromissos ESG. A evolução da iniciativa apoiada na Segurança Psicológica provou que um ambiente livre de medos interpessoais é o alicerce fundamental para a alta performance sustentável.

O Programa Qualidade de Vida concretiza o pilar Social de estratégia da empresa: cada investimento realizado traduz-se em proteção e valorização da trajetória biográfica dos colaboradores. A eficácia desta jornada vai além do *compliance*, como o atendimento às diretrizes do GRO (NR-1), ao integrar a saúde ocupacional e emocional como ativos perenes. O resgate do "Elo Social", viabilizado pelo esporte e experiências de bem estar, materializa o compromisso com a integridade física e mental das pessoas.

Ao tratar a saúde como pilar de sustentabilidade humana, a SLC Agrícola demonstra que organizações resilientes são aquelas que cultivam o cuidado como prática de governança. A continuidade assegurada por uma liderança engajada e uma estrutura de apoio robusta garante que o programa não seja uma ação isolada,

mas um componente perene da estratégia. Semeando saúde e segurança, a companhia fortalece seu *employer branding*, retém talentos e reafirma seu papel social: provar que o ambiente de trabalho é o catalisador de um futuro onde a felicidade partilhada e a segurança são os indicadores de sucesso mais valiosos.

4. BIBLIOGRAFIA

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas: o novo papel do capital humano nas organizações. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2022.

DELOITTE. Workplace Well-being and ESG Reports. [S. l.]: Deloitte, [20--].

EDMONDSON, Amy C. A Organização Sem Medo: criando segurança psicológica no lugar de trabalho para aprendizado, inovação e crescimento. 1. ed. Rio de Janeiro: Alta Books, 2020.

GALLUP. State of the Global Workplace: 2024 Report. Washington, DC: Gallup, 2024. Disponível em: [link do site]. Acesso em: 10 maio 2026.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. Qualidade de Vida no Trabalho - QVT: conceitos e práticas nas empresas de pós-modernidade. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

MOSS, Jennifer. The Burnout Epidemic: The Rise of Chronic Stress and How We Can Fix It. Boston: Harvard Business Review Press, 2021.

MURTHY, Vivek H. A sutil arte de estarmos juntos: O poder da conexão humana para superar a solidão e construir uma vida mais feliz e saudável. 1. ed. Rio de Janeiro: Sextante, 2021.

SALANOVA, Marisa. Organizações Saudáveis e Resilientes: caminhos para o bem-estar e a alta performance. Porto Alegre: Artmed, 2019.

ULRICH, Dave. A Reinvenção do RH: Como Gerar Capacidades Humanas e Resultados Estratégicos. Lisboa: Actual Editora, 2020.

5. INFORMAÇÕES DOS RESPONSÁVEIS

- **Amanda Ely**, analista de Responsabilidade Social - SLC Agrícola. Administradora com mais de 15 anos de experiência em Responsabilidade Social, atuando com ESG, Sustentabilidade e Investimento Social Privado.
- **Deise Schmidt**, coordenadora de RH - SLC Agrícola. Administradora, pós-graduada em Recursos Humanos, MBA em Gestão Estratégica de Pessoas, hjn Dinâmica Grupos, Formação em Coaching, Coordenadora Administração de Pessoal e Responsabilidade Social.
- **Guilherme Galvão**, coordenador de remuneração, benefícios e responsabilidade social - SLC Agrícola. Administrador, pós graduado em Gestão Estratégica de Negócios e Pessoas.
- **Juliana Vencato**, gerente de Gestão de Pessoas e Comunicação - SLC Agrícola. Mais de 15 anos de experiência em RH, liderou processos como Gestão da Performance, Talentos, Sucessão e Educação Corporativa.



TOP SER HUMANO
CASE 2026