Categoria Saúde e Segurança Ocupacional
Eixo temático: Gestão dos Riscos Psicossociais

PRÊMIO BOAS PRÁTICAS NA MINERAÇÃO DO BRASIL 2026

Cuidado com as Pessoas: gestão integrada de riscos psicossociais e felicidade corporativa na Diretoria Serviços Técnicos de Mineração

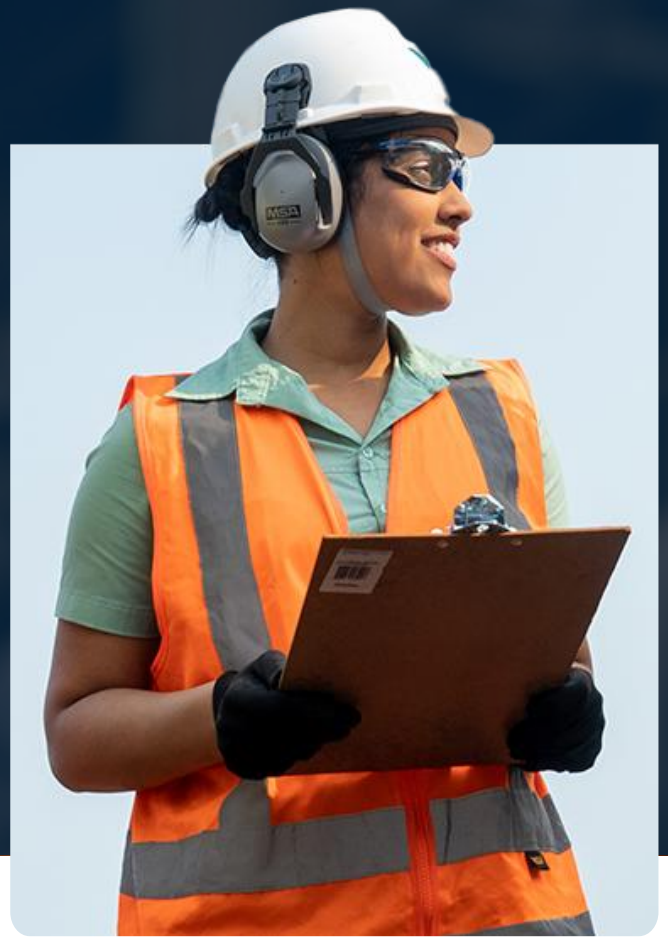
Vale S.A. · Serviços Técnicos de Mineração

Renata Guimarães Fontan
Letícia Duffles Nascimento
Gabriela Leite
Carolina Takano
Nathalia Mafra

INSTITUTO BRASILEIRO DE MINERAÇÃO | BRAZILIAN MINING | MINERÍA DE BRASIL

Uma pergunta mudou nossa gestão de riscos psicossociais

PRÊMIO BOAS PRÁTICAS NA MINERAÇÃO DO BRASIL 2026

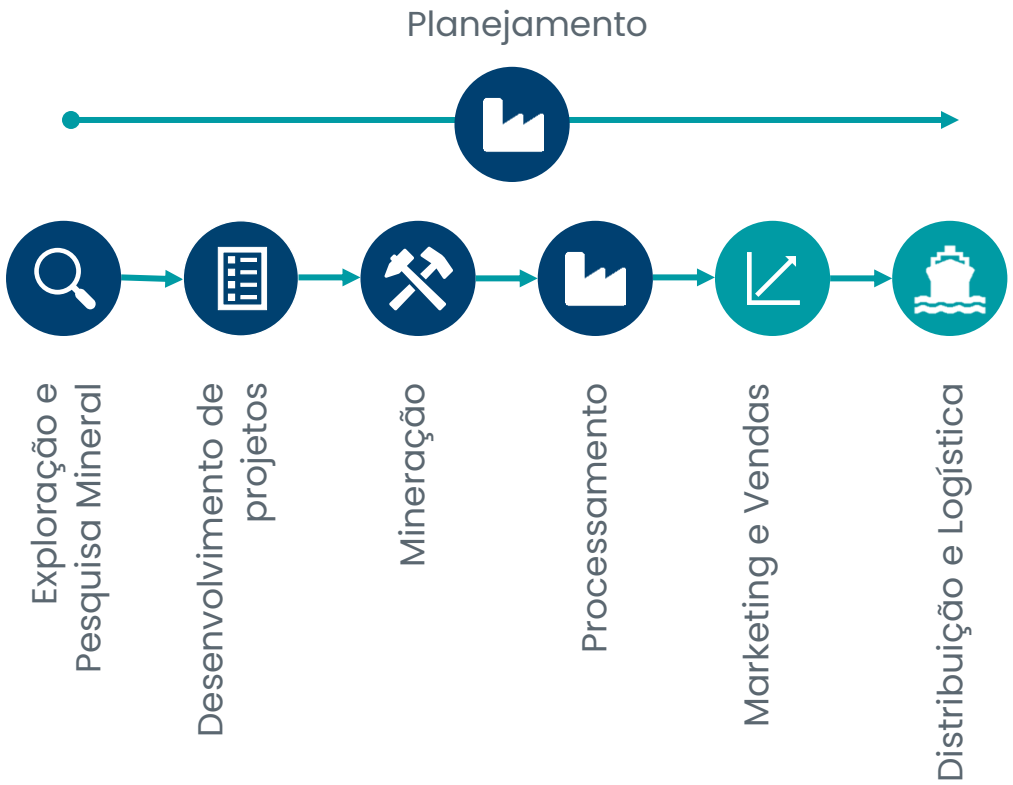


E se o problema não fosse apenas o processo...

...mas a forma como as pessoas vivenciam o trabalho?

Vale S.A. - Serviços Técnicos de Mineração

PRÊMIO BOAS PRÁTICAS NA MINERAÇÃO DO BRASIL 2026



~3.100

profissionais na DI STM

500 + 2.600

empregados próprios + terceiros

Extração de minério de ferro

Grau de Risco 4

Atividade de extração mineral (NR-4)

Presença da Diretoria na Vale:
Geociências e Sondagem · Planejamento Estratégico Integrado de Mina · Processamento Mineral · Estratégia e Gestão STM

Propósito Vale: *existimos para melhorar a vida e transformar o futuro. Juntos.*

2024: o desgaste estava nos números

PRÊMIO BOAS PRÁTICAS NA MINERAÇÃO DO BRASIL 2026

0,49%
absenteísmo médico total

21
acidentes pessoais com perda

269
dias perdidos por transtornos mentais e comportamentais (TMC)

57%
favorabilidade em segurança psicológica

E alguns fatores de risco relacionados aos trabalhadores foram identificados

- Perda de energia
- Baixa motivação
- Pouca proximidade da liderança
- Pouca clareza de propósito
- Sobrecarga
- Fragilidade na conexão entre pessoas e áreas
- Elevado ritmo de trabalho
- Demandas emocionais

Por que esse cenário importa

PRÊMIO BOAS PRÁTICAS NA MINERAÇÃO DO BRASIL 2026

Para os trabalhadores

Sobrecarga, falta de reconhecimento, pertencimento e baixa escuta adoecem em silêncio: estresse, desgaste emocional e sofrimento psíquico.

Para o negócio

O risco psicossocial vira absenteísmo, conflitos, acidentes, queda de engajamento e perda de produtividade.

Para a regulação

A NR-01 reconhece os fatores psicossociais como riscos ocupacionais: identificar, avaliar e gerenciar no GRO.

NOSSO OBJETIVO

Estruturar um programa amplo e integrado de gestão, prevenção e melhoria contínua dos fatores relacionados aos riscos psicossociais.

Atuamos em um ambiente complexo



Operacional

Corporativo

- Pressão por resultados
- Complexidade Operacional
- Interfaces multidisciplinares
- Exposição contínua a mudanças
- Pressão por prazos

Seis fatores de riscos psicossociais priorizados

Como identificamos

Análise integrada de indicadores de saúde, segurança e clima organizacional

Pesquisa de Engajamento

Diagnóstico de Saúde Mental

Sobrecarga percebida

Reconhecimento insuficiente

Baixa proximidade da liderança

Escuta ativa frágil

Pouca clareza de propósito

Segurança psicológica reduzida

Estruturação do Programa Cuidado com as Pessoas

PRÊMIO BOAS PRÁTICAS NA MINERAÇÃO DO BRASIL 2026

Proposito: "Cuidamos de pessoas para construir um ambiente positivo, onde a felicidade inspira excelência e gera valor para todos."

Saúde emocional

Prevenção, acolhimento e suporte especializado para saúde mental e equilíbrio emocional.

Felicidade corporativa

Confiança, reconhecimento, pertencimento e propósito no trabalho.

Solução de problemas com pensamento disruptivo

Criatividade e experimentação para eliminar desperdícios invisíveis e tratativa de problemas complexos.

Segurança psicológica

Falar sem medo de julgamento; o erro vira aprendizado.

Cuidado com as Pessoas não como benefício acessório, mas como componente **estratégico** da gestão de riscos psicossociais

Na prática: rituais que viraram rotina

PRÊMIO BOAS PRÁTICAS NA MINERAÇÃO DO BRASIL 2026

- Reconhecimento contínuo
- Suporte psicoterápico e psiquiátrico
- Formação em liderança humanizada
- Embaixadores da Felicidade
- Café com o Líder
- Reuniões 1:1 entre líderes, liderados e pares
- Check-in emocional
- Captura de ideias e sugestões
- Direcionamentos claros e escuta ativa



Celebrar juntos



Check-in emocional



Reconhecimentos



Retorno de licença parental

Escuta que vira decisão

99

ideias e ações capturadas pelos empregados

ago/25 – fev/26

59%

das demandas já atendidas (58 ações)

ago/25 – fev/26

7

DSS sobre a Ciência da Felicidade conduzidos por embaixadores

dez/25 – jun/26

5

programas estruturados nas áreas da diretoria

2025 – 2026



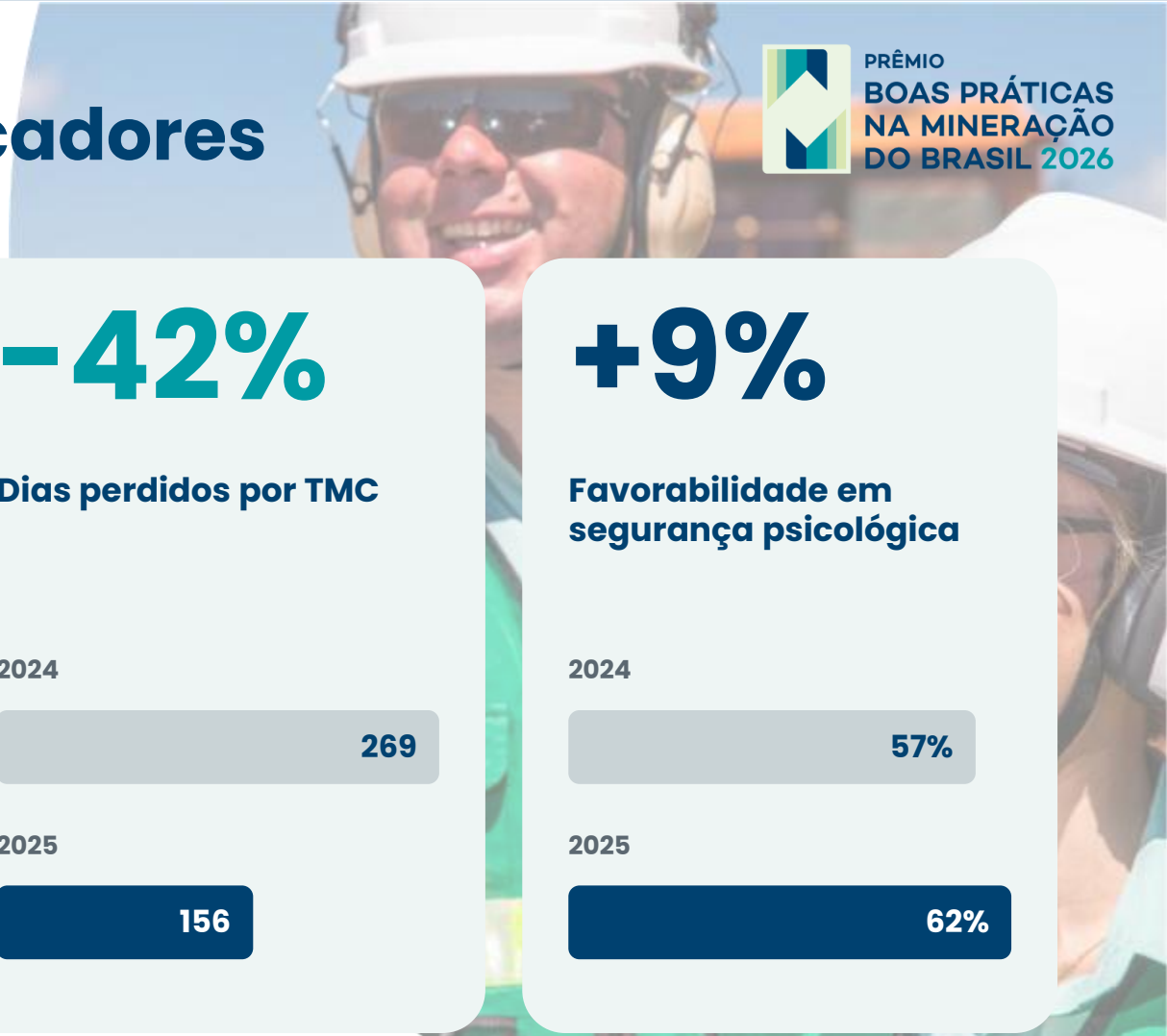




Fonte: dados internos do Programa Cuidado com as Pessoas / DI STM

PRÊMIO BOAS PRÁTICAS NA MINERAÇÃO DO BRASIL 2026

2024 → 2025: o cuidado nos indicadores



−22%

Absenteísmo médico total

2024: 0,49%

2025: 0,38%

−43%

Acidentes pessoais com perda

2024: 21

2025: 12

−42%

Dias perdidos por TMC

2024: 269

2025: 156

+9%

Favorabilidade em segurança psicológica

2024: 57%

2025: 62%

+5 p.p. em segurança psicológica (57% → 62%). Fonte: dados internos do Programa Cuidado com as Pessoas / DI STM

PDCA: o cuidado como rotina de gestão



P — Planejar

Problemas, causas, públicos, indicadores e ações prioritárias, com RH e lideranças.

D — Executar

Iniciativas guiadas pela escuta ativa; líderes e embaixadores mobilizam as áreas.

C — Verificar

Pesquisa de Engajamento + indicadores de saúde, segurança, pessoas e clima.

A — Agir

Aprendizados viram ajustes, padrões e novas prioridades.

Jornada de implantação

Aprender → Praticar → Acompanhar → Multiplicar

O que aprendemos e nosso diferencial



Aprendizados

Liderança, o básico bem feito sustenta tudo: conversas 1:1, feedback, escuta, proximidade e reconhecimento genuíno.

Intencionalidade: pauta fixa de Felicidade Corporativa nas reuniões de rotina.

Multiplicadores internos dão capilaridade e legitimidade ao programa.

Faríamos diferente: definir papéis e o desdobramento da comunicação desde o início.

Diferencial

Sistêmica

Integra saúde emocional, segurança psicológica e liderança ao sistema de SSO.

Mensurável

Conecta fatores humanos a indicadores operacionais.

Replicável

Método simples, governança clara, adaptável a outras operações do setor.

Legado: o cuidado virou rotina

PRÊMIO BOAS PRÁTICAS NA MINERAÇÃO DO BRASIL 2026

> **Cuidar das pessoas é uma prática estratégica, técnica e mensurável.**

Transformar cuidado em rotina, escuta em decisão e bem-estar em desempenho sustentável.

Próximos passos

1. Medir o bem-estar com metodologia de mercado em áreas piloto
2. Consolidar o Índice de Felicidade Corporativa
3. Avançar em segurança psicológica e comunicação assertiva com as lideranças
4. Implementar programas de inovação e resolução criativa de problemas
5. **Levar o modelo a outras diretorias e empresas do setor mineral**

IBRAM | 50 ANOS
MINERAÇÃO DO BRASIL

OBRIGADO!



Letícia Duffles

Estratégia



Renata Guimarães

PMO



Carolina Takano

Técnica



Gabriela Leite

RH



Nathalia Mafra

Medicina