	<b>PNQS</b> <b>Formulário IGS 2025</b> <b>Prêmio da Inovação da Gestão em Saneamento Ambiental</b>	<b>ID Case</b> <b>080/25</b>

### INSTRUÇÕES PARA PREENCHIMENTO

**MANTER TODOS OS ENUNCIADOS, INCLUSIVE ESTE, E NUMERAR AS PÁGINAS.**

**LIMITE DE PÁGINAS DO FORMULÁRIO PREENCHIDO:** 13 páginas (não inclui Glossário e Bibliografia), formato tamanho A4. fonte Arial ou Times New Roman, tamanho 10. Tabelas Arial 8, Figuras Arial 6. Apenas o conteúdo relatado será avaliado utilizando o “Quadro de Notas IGS” da publicação “Critérios IGS 2025”, não havendo fatores estéticos.

Salvar arquivo em formato PDF para ser carregado no SINP, com o nome “IGS 2025 XXX - YYYYYYYYY”, onde “XXX” é o ID do Case e “YYYYYYYYYY” é o nome do Case. O ID é o número dado pelo SINP ao preencher a **Ficha de Inscrição** e o nome do Case é o que foi informado **nela**. Não é permitida a alteração no nome do Case submetido à Elegibilidade. Caso isso ocorra, o CNQA não se responsabiliza pela não localização da Ficha de **Inscrição** aprovada, e, por **consequência, possível** perda da submissão do Case. Consultar os Critérios IGS 2025 para enquadramento no tema apropriado. No caso de dúvidas de preenchimento, entrar em contato com [cnqa@abes-dn.org.br](mailto:cnqa@abes-dn.org.br).

### RESUMO DO CASE

<b>Nome do Case (prática de gestão implantada)</b> - o mesmo da Ficha de Elegibilidade, máximo 60 caracteres <b>Modelo de Gestão Integrada da Cultura de Segurança</b> Informar o ano de implantação ao lado.	<b>Case submetido em ciclo IGS anterior?</b> <input type="checkbox"/> Sim <input checked="" type="checkbox"/> Não	<b>Ano implant.</b> (últ 3 anos) <b>2023</b>
<b>Tema central da Prática de gestão</b> <input checked="" type="checkbox"/> Pessoas <input type="checkbox"/> ESG <input type="checkbox"/> Comunicação <input type="checkbox"/> Segurança digital <input type="checkbox"/> Financeira <input type="checkbox"/> Suprimentos <input type="checkbox"/> Inteligência Artificial <input type="checkbox"/> Gestão Avançada (outros)		
<b>Resumo da prática de gestão e de seus resultados:</b> (Até 20 linhas, baseado no resumo informado na respectiva Ficha de <b>Inscrição</b> ) Em 2023, a Agreste Saneamento iniciou uma transformação cultural em Saúde e Segurança do Trabalho (SST), fundamentada em análise estratégica das necessidades do negócio e das demandas legais e contratuais. A oportunidade de mudança surgiu a partir da identificação de falhas nos processos de SST até 2022, constatadas em auditorias internas, avaliações externas e indicadores corporativos de gestão, dentro da sistemática de monitoramento da operação. Esse diagnóstico evidenciou a necessidade de reposicionar a área, levando à criação do programa “Se Cuida!”, estruturado em cinco pilares que alinham liderança, procedimentos, capacitação, saúde e inovação. A escolha por implementar novas ferramentas de gestão (SOC, SoftExpert, Obrasoft, Wehandle, Power BI) não foi casual, mas com o acompanhamento mensal dos indicadores corporativos e com boas práticas inovadoras estabelecidas pelo programa. Oportunidades também foram reconhecidas em processos participativos, como reuniões integradas com áreas operacionais, pesquisas de satisfação do cliente e GPTW e o evento anual de Reintegração. A pesquisa conduzida pela DSS+, no projeto “Movimento pela Segurança”, consolidou a iniciativa ao envolver todos os colaboradores em uma avaliação sistemática sobre cultura de segurança. Assim, a origem da oportunidade está claramente vinculada a uma sistemática de análise baseada em fatos, evidenciada pela utilização de dados técnicos, diagnósticos formais, auditorias e estímulos organizacionais à inovação em SST.		
No caso de Case já submetido em ciclo anterior, mesmo com outro nome, incluir acima aspecto que evoluiu na Prática ou Resultados desde então. <b>A QUALIDADE DO RESUMO ACIMA É PONTUADA NAS QUESTÕES “B.2” – RESUMO DA PRÁTICA E “C.1” – RESUMO DO RESULTADO</b> Na descrição dos Critérios A, B e C, consultar, como referência, os fatores de pontuação da questão a ser respondida.		

### INFORMAÇÕES DA ORGANIZAÇÃO

<b>Denominação da organização candidata:</b> <b>Iguá Saneamento S.A</b>	<b>Trata-se de:</b> <input type="checkbox"/> Organização completa <input checked="" type="checkbox"/> Unidade Autônoma <input type="checkbox"/> Unidade de Apoio	<b>... de Operador direto ou indireto de:</b> <input checked="" type="checkbox"/> Abastecimento de água <input type="checkbox"/> Esgotamento sanitário <input type="checkbox"/> Manejo de águas pluviais <input type="checkbox"/> Manejo de resíduos sólidos <input type="checkbox"/> Manejo de efluentes industriais <input type="checkbox"/> de Fornecedor de operador <input type="checkbox"/> de Regulador
<b>Atividades principais da organização candidata:</b> <b>Captação, adução e tratamento de água.</b>		
<b>Quantidade de empregados próprios da org. candidata (porte):</b> <b>130</b>	<b>Endereço principal da organização candidata:</b> <b>Rua Antônio Estevão Da Silva 274, Arapiraca - AL</b>	
<b>Razão social responsável pela organização candidata:</b> <b>Agreste Saneamento S.A.</b>	<b>CNPJ da organização candidata:</b> <b>15.401.489/0001-80</b>	
<b>Nome do Autor, para se obter informações adicionais:</b> <b>Fábio José da Silva Santos</b>	<b>Email Autor:</b> <b>fabio.silva@igua.com.br</b>	
	<b>Fone Comercial Autor:</b>	
	<b>Celular Autor:</b> <b>(82) 99829-1121</b>	
<b>Dirigente responsável que autoriza a candidatura</b> <b>Angela Cristina Lins da Silva</b>		
<b>DECLARAÇÃO</b> A organização candidata concorda em responder a eventuais consultas do Especialista para esclarecimento de dúvidas, bem como, no caso de o Case ser finalista, concorda em responder a eventuais consultas de interessados, para compartilhar seu conhecimento em prol do saneamento ambiental.	<b>AUTENTICAÇÃO</b> O dirigente responsável pela organização candidata autoriza a submissão do Case à ABES e responsabiliza-se pela autenticidade das informações fornecidas, bem como autoriza sua análise pelos Especialistas designados pelo CNQA e a divulgação do Case.	

## A. A OPORTUNIDADE (peso 15)

### A.1 Qual foi a oportunidade (insight, problema, dificuldade, desafio) tratada pela prática de gestão implementada?

**Informar** de que forma a oportunidade surgiu ou foi identificada.

**Destacar** eventuais sistêmicas de estímulo à inovação (atividades ou programas de sugestão, de experimentação, de *benchmarking* ou similares) ou de análise/avaliação de desempenho, que levaram à identificação da oportunidade e desenvolvimento da ideia.

**Complementar** com informações sobre o potencial de ganhos que foi estimado com a adoção de nova abordagem ou reversão de resultados adversos identificados em análises/avaliações de desempenho realizadas no período anterior ao desenvolvimento da ideia.

**Descrever** a ligação da oportunidade com os objetivos estratégicos da organização, incluindo os relacionados ao desenvolvimento sustentável ou ODS's<sup>1</sup>.

**Informar** como essa oportunidade se manifesta ou pode se manifestar no setor, segundo fontes conhecidas.

#### Fatores de avaliação

A.1.1 Origem da oportunidade

A.1.2 Relevância da oportunidade para a organização

A.1.3 Relevância da oportunidade para as organizações do setor e para sociedade ou meio ambiente

### A.1.1 Origem da oportunidade

A oportunidade de mudança surgiu a partir da identificação de falhas nos processos de SST até 2022, constatadas por meio de auditorias internas, avaliações externas e análises dos resultados dos indicadores corporativos de gestão, dentro da sistemática de monitoramento da operação.

Esse diagnóstico evidenciou a necessidade de reposicionar a área de Saúde e Segurança do Trabalho (SST), o que resultou na criação do programa “Se Cuida!” (Figura 1), estruturado em cinco pilares: liderança, procedimentos e requisitos, capacitação, saúde e bem-estar.

A Igua tem implementado desde 2018 o “ESG - Plano Estratégico de Sustentabilidade – SERR”, composto por quatro eixos estratégicos: Segurança Hídrica, Eficiência na Gestão do Ciclo da Água, Responsabilidade na Coleta e Tratamento de Esgoto e Respeito às Pessoas. Esses eixos têm o objetivo de direcionar o desenvolvimento de projetos e ações relacionados aos ODS mais aderentes ao modelo de negócio da Companhia. Essa iniciativa foi pensada e desenvolvida com base no eixo Respeito às Pessoas, que tem a relação direta com o ODS 3 – Saúde e Bem-estar, e onde a busca por um ambiente seguro e saudável para os colaboradores é um dos preceitos.

O reconhecimento da efetividade do Modelo Integrado da Cultura de Segurança tornou-se evidente nas reuniões corporativas mensais com as lideranças das áreas operacionais. Nesse contexto, constatou-se uma redução no número de acidentes com afastamento nos últimos dois anos, maior presença ativa da liderança em campo, ampliação do número de colaboradores engajados e treinados, além da ampliação das ações de bem-estar: a última foi a implantação do serviço de fisioterapia na sede administrativa. Essa iniciativa comprovadamente impactou de forma positiva os resultados das pesquisas de satisfação dos colaboradores (GPTW) e, também, do Cliente, reforçando a percepção favorável sobre as melhorias implementadas.



Figura 1 – Programa Se Cuida!

### A.1.2 Relevância da oportunidade para a organização

Em 2023 foi iniciada a implantação do programa Se Cuida!.

Este programa, estruturado em pilares fundamentais (Figura 1) que orientam e fortalecem a gestão de SST, tem como objetivo atender às necessidades identificadas no processo e garantir o acompanhamento contínuo das melhorias implementadas visando uma gestão mais eficiente, preventiva e alinhada às diretrizes organizacionais de SST.

Com a implementação e acompanhamento mensal do KPI SST (Figura 5) formado pelos cinco pilares (monitoramento e inovação, liderança, procedimentos e requisitos legais, capacitação e saúde e bem-estar) foi possível constatar que os resultados estão sendo expressivos: em 2023 foi alcançado 99% de atendimento dos pilares estabelecidos, representando um crescimento exponencial em relação a 2022 e um avanço altamente relevante. Esse desempenho consistente em 2023 fortaleceu ainda mais os resultados de 2024, que registraram 98% de atendimento das metas definidas.

Com a implementação e acompanhamento mensal do KPI SST (Figura 5) formado pelos cinco pilares (monitoramento e inovação, liderança, procedimentos e requisitos legais, capacitação e saúde e bem-estar) foi possível constatar que os resultados estão sendo expressivos: em 2023 foi alcançado 99% de atendimento dos pilares estabelecidos, representando um crescimento exponencial em relação a 2022 e um avanço altamente relevante. Esse desempenho consistente em 2023 fortaleceu ainda mais os resultados de 2024, que registraram 98% de atendimento das metas definidas.

No âmbito da escuta ativa, a pesquisa do GPTW – Great Place to Work representa uma importante ferramenta para ouvir os colaboradores e identificar necessidades de melhoria nos processos de segurança. A partir da análise dos resultados da última pesquisa (2024) foi criado um comitê específico para analisar as solicitações das equipes e definir ações de aprimoramento contínuo, umas das ações implementadas foi a pesquisa de satisfação de EPIs, onde os colaboradores avaliaram a qualidade, conforto e resistência do material.

<sup>1</sup> Objetivos do Desenvolvimento Sustentável para 2030, das Nações Unidas

A adoção desse Modelo também se refletiu nos resultados da pesquisa de NPS, onde é abordado o tema relativo a requisitos de segurança, que reforçou a credibilidade junto ao cliente Casal e validou a efetividade dos procedimentos internos. Esse alinhamento promoveu maior eficiência operacional, evidenciada pela evolução dos indicadores: após estabilidade em 2022 e 2023 (77 pontos), houve crescimento de aproximadamente 30% em 2024, alcançando 100 pontos no NPS. Esse avanço comprova a maturidade dos processos de segurança e a efetividade das ações implementadas.

Além dos indicadores, os conceitos foram amplamente trabalhados junto aos colaboradores, que compreenderam que saúde e segurança devem vir sempre em primeiro lugar. Os resultados alcançados pela operação foram consequência direta do que foi implantado, acompanhado e reforçado por meio de DDS, reuniões mensais e comitês de segurança, inspeções de campo, ações que fortaleceram a cultura da segurança organizacional.

O maior êxito é garantir que cada colaborador realize suas atividades de forma segura e retorne para casa com integridade e bem-estar.

### **A.1.3 Relevância da oportunidade para as organizações do setor e para sociedade ou meio ambiente**

Em 2024, a Agreste chegou a um marco importante para a operação: 449 dias sem acidentes com afastamento, demonstrando a eficiência da gestão de segurança e os resultados alcançados.

Esse feito demonstra a importância e o compromisso da Agreste em promover um ambiente seguro e saudável, alinhado a um dos pilares do DNA Iguá: Empatia.

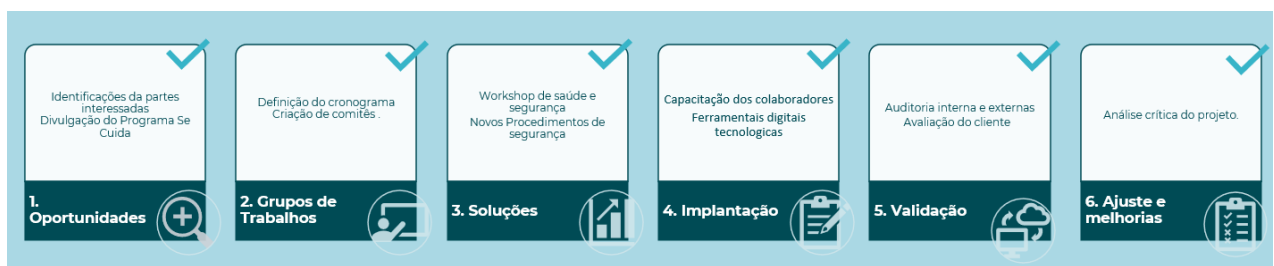
Os resultados, citados no Item A.1.2, confirmam a eficácia da gestão e a percepção de que a cultura de segurança está cada vez mais consolidada.

No Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho da Plataforma SmartLab ([www.smartlabbr.org](http://www.smartlabbr.org)), iniciativa conjunta do Ministério Público do Trabalho e da Organização Internacional do Trabalho (OIT) é possível acompanhar os números (desde 2012) relativos a acidentes notificados no INSS de trabalhadores com carteira assinada (1 notificação a cada 46s), óbitos notificados de trabalhadores com carteira assinada (1 óbito a cada 3h33m56s), gastos com afastamentos acidentários (R\$ 1,00 a cada 2ms), e o número de dias de trabalho perdidos com afastamentos acidentários (já passa de 605 milhões de dias desde 2012). Esses números indicam a importância de uma gestão de SST eficiente e voltada a prevenção para todos os setores e para a sociedade como um todo.

<b>B. A IDEIA (peso 50)</b>
<p><b>B.1. De que forma a prática de gestão foi planejada ou concebida para superar obstáculos identificados?</b>  <b>Informar</b> quais as lideranças e profissionais, internos e/ou externos, foram envolvidos no projeto ou planejamento da prática de gestão. <b>Resumir</b> a função de cada um deles nesse projeto.  <b>Informar</b> qual a sistemática de trabalho em projeto, citando a metodologia de projeto adotada.  <b>Apresentar</b> um ou mais objetivos da prática, com os quais os resultados de C.1 têm relação..  <b>Resumir</b> as principais etapas planejadas e os recursos (financeiros, humanos e materiais) orçados e realizados no projeto, até a implementação final e entrada em regime.  <b>Informar</b> os principais obstáculos identificados, antes ou durante a implantação, e a forma para superar as dificuldades.  <b>Citar</b> fontes de inspiração, internas e/ou externas, para apoiar o desenvolvimento da ideia (literatura, entidades de classe, academia, consultorias, fornecedores, congressos, feiras, empresas do setor ou de fora dele, outras unidades da mesma controladora ou outras) e eventuais oportunidades identificadas ou lições aprendidas nessas fontes, incluindo sobre resultados possíveis ou alcançados por elas, <b>informando quando as localizações das fontes forem decorrentes de práticas de busca de conhecimento disseminadas na organização</b>. Se não houver lição aprendida nas fontes, <b>declarar o fato</b>.  <b>Descrever</b> qualquer atividade prévia de capacitação de pessoas, se houver, e sua abrangência.  <b>Informar</b> como a evolução do projeto foi controlada.</p>
<p><b>Fatores de avaliação</b>  B.1.1 Planejamento e gerenciamento de projeto  B.1.2 Sistemática de trabalho em projeto  B.1.3 Uso de informações de outras fontes de referência</p>

### **B.1.1 Planejamento e gerenciamento de projeto**

Esse projeto foi iniciado em 2022, liderado pela área de SST com apoio da Diretoria Geral da Agreste, seguindo as etapas demonstradas na Figura 2.



**Figura 2 - Fluxo específico do projeto de SST**

A descrição das etapas, responsáveis, prazos e orçamento relativos a esse projeto estão demonstrados na Tabela 1. O acompanhamento da execução das ações de cada etapa é de responsabilidade da área de SST e é realizado nas reuniões N2, apresentado presencialmente na reunião de performance para as equipes operacionais.

Tabela 1 - Etapas do Projeto					
Etapas	Descrição	Responsáveis	Ação	Quando	Custo (R\$)
Oportunidades	Levantamentos das Partes Interessadas	SST	Identificação das necessidades das áreas operacionais, para melhoria nos processos	Out/22	-
	Programa Se Cuida!	Operação	Divulgação do Programa Se Cuida!, apresentando seu objetivo	Jan/23	-
	Estabelecimento das metas	Operação	Implementação de metas pactuadas com as áreas operacionais	Fev/23	-
Grupos de Trabalho	Alta Liderança	Diretores e Gerente	Avaliação de campo com Inspeção/observação de conformidade.	Jan/23	-
	Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio	Membros da CIPA	Preparação da CIPA visando sua participação junto com a área de SST das ações de melhoria	Jan/23	-
	Definição do cronograma dos planos de ação	Operação	Definição de prazos para atendimentos dos planos de ação definidos	Mai/23	-
Soluções	Workshop de Saúde e Segurança do Trabalho	SST	Melhorar a percepção de riscos, conhecer melhores aplicações no entendimento das normas regulamentadoras.	Ago/23	-
	Criação do Procedimento de Segurança (Regras de Ouro)	SST Local e Corporativo	Criação das Regras de Ouro para enfatizar o processo das atividades Críticas.	Out/22	-
	Definição da sistematização do processo.	SST	Utilização da metodologia de árvore de causa, por meio dos 5 porquês.	Jan/23	-
Construção	Reunião mensal do comitê corporativo de SST e N2.	SST Corporativo/ Operação	Analisar os indicadores de performance	Mensal	-
	Reunião de kickoff com as áreas	SST Local	Apresentar possíveis soluções às lideranças	Jan/23	-
	Delegação das ações aos responsáveis.		Criação de Comitês para contribuição das ações.	Jan/23	-
Implantação/Validação	Plano anual de treinamentos	Operação	Capacitação dos colaboradores atendendo a normas regulamentadoras vigentes	Jan/23	150.000,00
	Exames de saúde ocupacional.	Operação	Atualização dos exames ocupacionais in loco, otimização no tempo para atendimento médico.	Jul/23	-
	Input das documentações de saúde e segurança no sistema.	SST Local	Informações automatizadas de SST no sistema SOC para envio dos eventos e-Social.	Abr/23	-
	Utilização do app Obrasoft para emissão dos formulários.	SST Local	Ferramenta tecnológica para otimização, na emissão de documentações digitais	Jul/23	-
	Gestão de documentações das empresas contratada	Consultoria	Sistema de gestão de avaliação nas documentações trabalhista x SSMA das empresas contratadas	Mar/23	-
	Emissão dos laudos técnicos das Normas 10, 11, 12, 13, 17, 33 e 35.	Consultoria de Segurança	Atender os requisitos das normas regulamentadoras	Dez/24	84.000,00
Ajustes e melhorias	Revisão dos planos de ações	Operação	Checar a conclusão dos planos de ações	Mensal	-
	Avaliação crítica dos planos de ações	SST	Avaliar a evidências dos planos atendidos	Ação contínua	-
	Controle dos planos de ações	SST	Controlar através do Power BI	Ação contínua	-

Durante a implantação, alguns obstáculos foram identificados, como:

- As grandes distâncias entre as unidades operacionais, localizadas nas cidades de Arapiraca, Campo Grande, São Brás e Traipú, na região agreste do estado de Alagoas, exigiu a criação de estratégias logísticas para garantir que todos os colaboradores tivessem conhecimento e aplicassem corretamente os procedimentos de segurança no acompanhamento de suas atividades.
- Dificuldade em planejar os treinamentos obrigatórios para as equipes operacionais, conciliando datas factíveis sem interromper as atividades.
- Encontrar clínicas parceiras para a realização dos exames de saúde ocupacional, capazes de atender de forma adequada às nossas necessidades.



### B.1.2 Sistemática de trabalho em projeto

A sistemática adotada para implantação do projeto seguiu o fluxo já definido na Agreste para implantação de novos processos ou melhorias em processos, conforme **Erro! A origem da referência não foi encontrada.**

O método utilizado teve como base os planos de ação, com prazos e responsáveis, registrados em planilha de Excel, e acompanhados

por meio de reuniões semanais coordenadas pela área de SST com a participação das demais áreas pertinentes, conforme descrito na **Erro! A origem da referência não foi encontrada..**

Para a comunicação e divulgação das ações e resultados dentro da Agreste e na Iguá como um todo, foram utilizados e-mail, intranet, aplicativo de mensagem e especialmente a Reintegração, prática específica da Agreste.

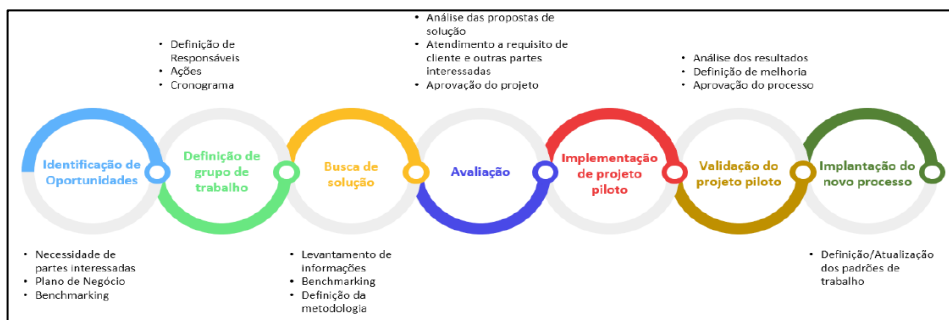


Figura 3 - Fluxo para novo ou melhoria de processo

### B.1.3 Uso de informações de outras fontes de referência

A inspiração para o desenvolvimento do projeto que trouxe essa transformação não foi apenas a partir dos indicadores de SST da Agreste e da Companhia, mas também teve o incentivo corporativo da Iguá e referências em melhores práticas de gestão de outras organizações, como as informações coletadas em benchmarking (Procedimento de Benchmarking (PR-COR-QUA-001) na operação Água Cuiabá:

(1) A DTS – Discussão de Trabalho Seguro contempla todo o processo da atividade, permitindo a execução das tarefas de forma mais segura. O objetivo é mapear todas as etapas do serviço, identificando os riscos envolvidos. Essa prática teve início como projeto piloto em Águas Cuiabá.

(2) A Ação de Bem-Estar (Corrida) é um evento voltado aos colaboradores da operação, incentivando a prática de hábitos saudáveis e o cuidado contínuo com a saúde. A atividade foi realizada inicialmente em Águas Cuiabá e, devido ao sucesso, foi replicada em Agreste Saneamento.

### B.2. Como funciona a prática de gestão?

**Descrever** a sistemática implantada,  **mencionando** os usuários e **os principais padrões gerenciais associados à prática (plano, procedimento, rotina, programa ou similar).**

**Elencar** as características de originalidade e, se existirem.

**Citar uma ou mais** características promotoras de consequências positivas no meio ambiente, na sociedade ou na governança<sup>2</sup> (ESG) **ou para os ODS's, resumindo** as vantagens advindas **dessas** características e **explicando** quais **delas** representam novidade ou diferenciais **de práticas conhecidas** e quais representam ruptura radical na forma de gerir.

**Descrever** qualquer característica relevante de a) otimização ou simplificação, b) proatividade (que previnam problemas na gestão), c) agilidade (adaptação ágil a novas demandas), d) incorporação de tecnologia digital<sup>3</sup>, destacando, **se houver**, o emprego de IA, e) abrangência, f) integração ao sistema de padrões existente da organização (manuais, procedimentos, sistemas informatizados ou outros), g) ferramentas de controle e eventuais indicadores de monitoramento da eficiência, eficácia ou efetividade.

**Fornecer** informações sobre o ineditismo da prática de gestão implantada, se houver, na organização candidata, na sua controladora ou no próprio setor - no país ou no mundo.

**Incluir** uma ou mais metas almejadas para indicadores de monitoramento.

**Informar** eventuais capacitações ou instruções requeridas para realização da prática pelos usuários.

**Informar** como os padrões são aprendidos pelas pessoas nas áreas pertinentes.

**O Resumo do Case no início deste documento deve sumarizar com clareza a abordagem inovadora ou exemplar relatada.**

#### Fatores de avaliação

B.2.1 Enfoque sistemático, enxuto<sup>4</sup> e com padrões gerenciais claros (Resumo do Case o sumariza)

B.2.2 Enfoque original, inusitado ou inédito, com emprego de tecnologia digital e IA (Resumo do Case o sumariza)

B.2.3 Enfoque promotor do desenvolvimento sustentável **ou do alcance dos ODS's**

B.2.4 Enfoque proativo, prevenindo problemas na gestão

B.2.5 Enfoque ágil, para resposta rápida

B.2.6 Aplicação é suficientemente abrangente e controlada

B.2.7 Integração ao sistema de padrões da organização

### B.2.1 Enfoque sistemático, enxuto e com padrões gerenciais claros

A Gestão Integrada da Cultura de Segurança destaca-se pela busca contínua de aspectos inovadores voltados à melhoria dos processos.

<sup>2</sup> As características promotoras da governança estão associadas direcionamento e controles externos, à transparência, à ética, à avaliação da atuação ESG e afins.

<sup>3</sup> Ver glossário "tecnologia digital" no MEGSA®ESG

<sup>4</sup> Ver nos Critérios MEGSA®ESG o fator "Enxuto", usado para avaliar processos gerenciais, para melhor compreensão

A sistematização ocorre de forma integrada à rotina operacional, por meio da escuta ativa das equipes e da análise dos pontos que demandam ajustes e aperfeiçoamentos nas atividades.

A Tabela 2 apresenta as práticas relacionadas a gestão integrada da cultura de segurança.

Tabela 2 – Práticas da Gestão Integrada da Cultura de Segurança		
Prática	Áreas Responsáveis	Como funciona
Reunião de Kickoff para definição das ações, eventos e orçamento.	Diretoria Operacional SST	Encontro anual entre a Diretoria, Gerência e demais lideranças, para análise dos resultados do ano anterior, discussão sobre os principais desafios das áreas e definição de objetivos e metas para o ano que se inicia. Foi a primeira das ações práticas do projeto. A partir disso, são traçadas estratégias, planos de ação, prazos e missões que cada setor deve perseguir ao longo do ano. Esse material se torna a base para todas as ações a serem realizadas ao longo do ano, e é apresentado aos colaboradores de todas as áreas. Isso traz mais transparência e assertividade ao processo. É com base nesses desafios que as metas individuais dos colaboradores são elaboradas e acompanhadas. Ao iniciar o segundo semestre, é realizada uma nova reunião de status com todas as lideranças, para acompanhamento e possíveis ajustes.
Reuniões de Análise de Desempenho “N”	Diretoria Gerentes Supervisores e Coordenadores	Visando acompanhar e garantir a implementação do planejamento realizado no Kickoff, foi sistematizada a realização de reuniões mensais nos diversos níveis da organização, intituladas “N”, onde: a N3 acontece entre a base dos colaboradores e suas lideranças; a N2 acontece com as lideranças (supervisores e coordenadores) com a gerência; a N1 acontece entre gerência e diretoria. Nessas reuniões são trazidos os resultados mensais de cada área, principais indicadores, acontecimentos e fatos relevantes, além do status atualizado do Kickoff. Isso mostra que o planejamento está sempre sendo revisitado e executado pelas áreas da empresa.
Reintegração	Comunicação Gestão de Gente SST	Para motivar e alinhar as expectativas da empresa e dos colaboradores, e após realizar a primeira reunião do Kickoff, foi implantado o evento “Reintegração”. Trata-se de um momento em que todos os colaboradores se reúnem por um dia inteiro, para fazer memória aos desafios do ano anterior, uma retrospectiva dos acertos e erros, e é apresentado um panorama dos desafios do novo ano. Além disso, é uma ótima oportunidade para reforçar pilares fundamentais da companhia, como segurança no trabalho, saúde ocupacional e compliance. Este evento comumente é utilizado para fornecer momentos de descontração e bem-estar, como gincanas, brincadeiras, massagem corporal, relaxamento e outras atividades que apoiam a programação e fazem com que o clima organizacional se consolide de forma positiva. Os participantes são livres para opinar, participar, concordar e discordar dos temas, e todas as falas são estimuladas e valorizadas.
Exames Ocupacionais Periódicos in loco	SST	Planejado e pactuado com as áreas operacionais, conforme o cronograma de agendamentos, o atendimento é centralizado na sede administrativa, que dispõe de estrutura de clínica ocupacional. O objetivo é otimizar o tempo de atendimento das equipes de campo, evitando impactos nas metas diárias.
Observações de Segurança pela Alta Liderança	Alta Liderança	O líder desempenha um papel fundamental na promoção de um ambiente de trabalho seguro e saudável, sendo responsável por orientar, supervisionar, educar e fortalecer a cultura de segurança junto à equipe. Esse compromisso se reflete no engajamento direto nas atividades operacionais, na escuta ativa dos colaboradores e na atuação como referência em orientação e prevenção, especialmente por meio das observações de segurança realizadas em campo e registradas no app Obrasoft. São estabelecidas metas de inspeções de campo para todos os níveis de liderança.
Reunião de Planejamento de Risco do Projeto	SST Operacional	Essa reunião é realizada sistematicamente antes da mobilização dos colaboradores, tem como propósito discutir as etapas das atividades e identificar os riscos de alto potencial. A partir disso, são aplicadas barreiras eficazes para garantir a segurança da equipe envolvida na execução das tarefas.
Criação do BI Laudos Técnicos das Normas Regulamentadoras	SST Manutenção	Planos de ações das Normas Regulamentadoras (10, 11, 12, 13, 17, 33 e 35). Desenvolvido com o objetivo de consolidar os itens apontados nos relatórios técnicos de conformidade, que devem ser obrigatoriamente atendidos por se tratarem de requisitos normativos. Essa iniciativa possibilitou otimizar a gestão da quantidade de planos a serem executados. Para assegurar o cumprimento dos itens identificados nos laudos, foi instituído uma bancada composta pelas áreas da Manutenção e SST, responsável por acompanhar e priorizar as soluções conforme o planejamento estabelecido.
Definição e controle do cumprimento de padrões	SST SST Corporativo	Procedimento Levantamento de perigos e riscos (PR-COR-STB-013); Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO); Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR); Inspeção de Segurança do Trabalho (IST); Ordem de Serviço (Modelo de Ordem de Serviço NR1 - MO-COR-SEG-001); Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA); Mapa de Riscos; Permissão de Trabalho (PR-COR-SEG-031; PR-COR-SEG-032; PR-COR-SEG-011); DTS - Discussão de Trabalho Seguro (PR-COR-SEG-005 e FO-COR-SEG-007); Procedimento de reconhecimento e consequências (PR-COR-SEG-012) (Figura 4); Procedimento de comunicação, investigação e análise de acidente e incidente (PR-COR-SEG-011).
Movimento pela Segurança	SST Corporativo SST Local	Prática inovadora, o movimento foi desenvolvido para identificar o nível da cultura de segurança, (1) etapa o diagnóstico, uma pesquisa realizada com todos os colaboradores para avaliar a maturidade de segurança na companhia, (2) etapa governança, estabelecer padrões e rotinas de acompanhamento em tomadas de decisões, (3) etapa desenvolvimento da liderança, capacitar as lideranças para o engajamento e envolvimento nos temas de SST, (4) etapa percepções de riscos, capacitar colaboradores para desenvolvimento da percepção de risco, (5) etapa ferramenta preventiva, aumento da qualidade de processos de observação de segurança, (6) etapa gestão de contratadas, aperfeiçoar os processos de gestão das contratadas, (7) etapa gestão de riscos críticos, identificar, avaliar e controlar os riscos que apresentam um alto potencial de causar danos.

### B.2.2 Enfoque original, inusitado ou inédito, com emprego de tecnologia digital e IA

A Gestão Integrada da Cultura de Segurança se diferencia pelo enfoque inovador de atuação preventiva, ou seja, atuar na transformação cultural das pessoas de forma que elas atuem para tornar o ambiente de trabalho ainda mais seguro e prevenir acidentes. O Movimento pela Segurança, descrito na Tabela 2, é a prática totalmente inovadora utilizada para transformar a cultura de segurança.

Essa gestão foi fortalecida, de forma inédita, com a digitalização das documentações de Saúde e Segurança em sistemas como Obrasoft, SOC e Wehandle, trazendo ganhos significativos em otimização, organização e proteção dos dados, além de garantir facilidade na rastreabilidade.

As informações (dados e resultados) podem ser

consultadas pelas áreas responsáveis e são apresentadas de forma transparente nas reuniões mensais da “N” de acompanhamento dos resultados dos indicadores (C.1.1 e C.1.2). Destaca-se que, entre as operações do Grupo Igua, a Agreste Saneamento se mantém cada vez mais forte e determinada na busca pela excelência. A segurança ocupa lugar de destaque na gestão, sendo um dos principais pontos tratados nas reuniões de performance.

A Agreste implementou meios sistematizados de controle com a utilização de ferramentas gerenciais, tendo o sistema SOC como centralizador das informações relacionadas ao gerenciamento de riscos, controle de treinamentos, exames de saúde ocupacional e fichas de entrega de EPIs. Já a gestão das empresas contratadas é realizada por meio de consultoria especializada responsável pelo gerenciamento das documentações trabalhistas, de saúde, segurança e meio ambiente, assegurando maior controle e conformidade na gestão de terceiros com a utilização do Wehandle.



Figura 4 – 10 Regras de Ouro

### B.2.3 Enfoque promotor do desenvolvimento sustentável ou do alcance dos ODS's

Trazendo um olhar do Plano Estratégico de Sustentabilidade – SERR, são integradas ações para garantir um ambiente seguro e saudável, como a definição do PAE – Plano de Atendimento a Emergência (PL-AG-SGI-SEG-001), onde são apresentados os cenários de emergência para cada uma das instalações físicas da Agreste, as ações a serem tomadas e o cronograma de simulação. Esses planos são normatizados pela Instrução técnica do Corpo de bombeiros de Alagoas. As equipes operacionais recebem treinamento e são instruídas sobre como agir em situações de emergência, incluindo a realização de simulados, que garantem a eficiência na atuação e no combate às ocorrências. Após cada simulado, a brigada de incêndio leva para suas reuniões os pontos de melhoria identificados, promovendo ajustes e aprimoramentos contínuos nas práticas de segurança.

Além disso, o projeto está alinhado ao ODS 3 – Saúde e Bem-estar, ao disponibilizar diversos programas aos colaboradores como: Se Cuida!, Projeto Movimento pela Segurança, entrega de EPIs e EPCs, inspeções sistemáticas do ambiente de trabalho realizados inclusive pela alta liderança, DDS e treinamentos constantes, promoção de ações de bem-estar como fisioterapia, ginástica laboral, incentivo a esportes como corrida e futebol, entre outras.

### B.2.4 Enfoque proativo, prevenindo problemas na gestão

Em 2023 a estrutura de Gestão de Saúde e Segurança no Trabalho foi redesenhada com foco na prevenção de acidentes e incidentes, na melhoria dos processos e na definição de indicadores mais eficientes e metas desafiadoras. Graças à consistência do planejamento, as ações se tornaram mais organizadas e as áreas mais preparadas para enfrentar os desafios.

A principal mudança, que trouxe resultados expressivos, foi a implantação do programa Se Cuida!, estruturado em cinco pilares:

- Liderança – promover a participação efetiva e o engajamento das equipes;
- Procedimentos e Requisitos Legais – garantir o atendimento aos procedimentos e a conformidade legal com o atendimento aos requisitos normativos;
- Capacitação – assegurar o treinamento obrigatório de todos os colaboradores;
- Saúde e Bem-estar – incentivar práticas que promovam qualidade de vida;
- Monitoramento e Inovação – acompanhar continuamente os processos e implementar melhorias para eliminar ou mitigar riscos ocupacionais.







PERÍODO: 2024		MONITORAMENTO E INOVAÇÃO				LIDERANÇA				PROCEDIMENTOS E REQUISITOS				CAPACITAÇÃO				SAÚDE E BEM ESTAR				META IGUA (OPERAÇÕES)
		 PLANO DE AÇÃO - INVESTIGAÇÃO & INSPEÇÃO/OBSERVAÇÃO DE SEGURANÇA				 OBSERVAÇÕES				 ATENDIMENTO AOS PLANOS DE AÇÃO - IUS NATURA				 TREINAMENTO - PAT				 EXAMES MÉDICOS				
MÊS	OPERAÇÃO	REALIZADO	META	%		REALIZADO	META	%	MÉDIA	REALIZADO	META	%		REALIZADO	META	%		REALIZADO	META	%		
DEZEMBRO	AGRESTE	50	52	96%		20	20	100%	99%	246	252	98%		3014	3015	100%		528	528	100%		98%
	ALTA FLORESTA	0	0	NA		0	0	NA	73%	0	0	NA		0	0	NA		0	0	NA		73%
	ANDRADINA	0	1	0%		10	10	100%	99%	0	0	NA		0	0	NA		515	525	98%		66%
	ATIBAIA	82	93	88%		14	15	93%	86%	203	216	94%		1170	1270	92%		321	322	100%		92%
	CANARANA	0	0	NA		0	0	NA	82%	0	0	NA		0	0	NA		0	0	NA		82%
	CASTILHO	0	0	NA		2	2	100%	100%	0	0	NA		0	0	NA		124	126	98%		99%
	CEI	1286	0	NA		0	0	NA	NA	51	53	96%		0	0	NA		246	250	98%		97%
	COLIDER	0	0	NA		0	0	NA	90%	0	0	NA		0	0	NA		0	0	NA		90%
	COMODORO	0	0	NA		0	0	NA	40%	0	0	NA		0	0	NA		0	0	NA		40%
	CUIABA	501	561	89%		20	20	100%	91%	956	1042	92%		7835	8210	95%		2940	2989	98%		93%
	ESAP	0	0	NA		0	0	NA	86%	0	0	NA		0	0	NA		0	0	NA		86%
	FLUXX	0	0	NA		0	0	NA	NA	0	0	NA		345	365	95%		90	92	98%		96%
	HOLDING	0	10	0%		0	0	NA	NA	25	27	93%		0	0	NA		204	207	99%		64%
	ITAPOA	0	0	NA		0	0	NA	18%	0	0	NA		0	0	NA		0	0	NA		18%
	MIGUEL PEREIRA	75	75	100%		12	14	86%	94%	288	288	100%		1566	1568	100%		228	230	99%		99%
	MT PARTICIPACOES	0	0	NA		0	0	NA	36%	0	0	NA		0	0	NA		0	0	NA		36%
	PARANAGUA	134	136	99%		37	38	97%	87%	283	313	90%		3576	3645	98%		1156	1165	99%		95%
	PATY DO ALFERES	8	8	100%		0	0	NA	NA	261	261	100%		631	631	100%		87	87	100%		100%
	PIQUETE	0	0	NA		0	0	NA	NA	0	0	NA		0	0	NA		0	0	NA		0%
	PONTES E LACERDA	0	0	NA		0	0	NA	53%	0	0	NA		0	0	NA		0	0	NA		53%
	RIO DE JANEIRO	381	397	96%		54	58	93%	92%	392	392	100%		12122	12325	98%		2663	2705	98%		97%
	SANESSOL	55	57	96%		13	13	100%	89%	183	200	92%		3661	3698	99%		867	882	98%		95%
	IGUA	1286	1390	93%		182	190	96%	87%	2888	3044	95%		33920	34727	98%		9969	10108	99%		94%

Figura 5 – BI de SST baseado nos 5 Pilares do Programa Se Cuida!

A aplicação de ações associadas a cada um desses pilares possibilitou a obtenção de resultados sólidos acompanhados por um BI de SST (Figura 5), como o mapeamento dos riscos ocupacionais em todos os processos, reduzindo a probabilidade de novos acidentes de trabalho e fortalecendo a segurança dos colaboradores.

### B.2.5 Enfoque ágil, para resposta rápida

Um exemplo de promoção de agilidade na tomada de ação vem da prática “Observações de Segurança” ligado ao pilar Liderança do programa Se Cuida!. Ela é uma ferramenta voltada para aproximar os líderes dos colaboradores em campo, promovendo supervisão orientada e fortalecendo a cultura do aconselhamento preventivo na correção de desvios. Desde a Diretora Geral até os supervisores, todos têm uma meta mensal definida para a realização das Observações de Segurança, as quais são registradas diretamente no Obrasoft via smartphone. O cumprimento dessa meta é acompanhado pela alta liderança da Igua e reflete a presença ativa e visível da liderança nas operações. As observações registradas são analisadas sistematicamente pela área de SST gerando ações de correção ou melhoria. Ainda dentro desse pilar, também é monitorado o indicador de Gestão de Contratadas, que assegura que todas as empresas terceirizadas estejam em conformidade documental para a prestação de serviços. Esse controle, realizado por meio do sistema Wehandle, permite a tomada de ação, de correção ou melhoria, rápida e tempestiva. Esse acompanhamento reforça a conformidade legal e garante a execução das atividades de forma segura também pelos terceiros.

### B.2.6 Aplicação é suficientemente abrangente e controlada

A Gestão Integrada da Cultura de Segurança contempla colaboradores próprios e terceiros, com riscos ocupacionais mapeados e controlados por meio de procedimentos registrados no sistema SoftExpert, como os citados na Tabela 2. Para assegurar o cumprimento desses procedimentos nas atividades, são realizadas auditorias internas, conduzidas pela área de SST Corporativo, e auditorias externas, vinculadas a norma ISO 45001 e IUS Natura.

Essas auditorias têm como objetivo avaliar o nível de segurança em todas as áreas da operação. A verificação é feita por meio de entrevistas em campo, análises de documentos obrigatórios e acompanhamento das atividades dos processos. Com isso, garante-se que todas as etapas estejam alinhadas às diretrizes saúde e segurança.

O processo é analisado em reuniões sistemáticas e periódicas, com registro em atas, onde são avaliados os resultados de indicadores, como a Taxa de Frequência, Taxa de Gravidade, Quantidade de acidentes com afastamento e o BI de SST. Os indicadores possuem metas estabelecidas e são monitorados continuamente, permitindo identificar rapidamente desvios, implementar ações corretivas e medir a eficácia das práticas.

### B.2.7 Integração ao sistema de padrões da organização

Essa prática tem seus padrões estabelecidos conforme o procedimento Controle de Documentos e Registros (PR-COR-GPQ-001) que define a sistemática de emissão, aprovação, controle e distribuição dos documentos, e Templates para Elaboração de Documentos corporativos (MO-COR-STB-005) e operacionais (MO-COR-STB-006), que definem o formato dos procedimentos documentados, e controlados pelo SoftExpert, software utilizado para registro e controle



dos procedimentos documentados. Os documentos estão disponíveis para consulta à todos os colaboradores e passam por atualizações periódicas, garantindo a padronização dos processos. Além disso, podem ser sugeridos ajustes de melhoria, sempre que necessário.

Os procedimentos são descritos de forma clara e objetiva e, para reforçar sua aplicabilidade, são abordados em salas de treinamento, proporcionando esclarecimento de dúvidas e maior compreensão por parte dos colaboradores.

Além disso, foram estabelecidas 14 diretrizes aos procedimentos: (1) Reconhecimento e consequência das Regras de Ouro; (2) DTS – Discussão de Trabalho Seguro; (3) PT Permissão de Trabalho; (4) Comunicação e Investigação de Acidentes; (5) Trabalho de Escavação; (6) Bloqueio e Fontes Perigosas; (7) Içamento e Movimentação de Cargas; (8) Trabalho em Altura; (9) Montagem e Desmontagem de Andaime; (10) Trabalho em Espaço Confinado; (11) Sinalização Vias Públicas; (12) Visitantes; (13) Gestão de EPI e (14) PAE Plano de Atendimento a Emergência, voltadas à padronização da execução das atividades e à garantia de um ambiente de trabalho seguro. Esses procedimentos definem regras de segurança e disponibilizam formulários e checklists que devem ser utilizados antes do início das atividades.

As práticas da gestão integrada da cultura de segurança estão plenamente integradas aos padrões da organização, incluindo o DNA Iguá (Fig. 6), o Código de Conduta (CD-COR-CPL-00) e o Plano Estratégico de Sustentabilidade – SERR.

Essa integração garante que as ações de saúde e segurança façam parte integral da cultura da Agreste Saneamento.



Figura 6 - DNA Iguá

### **B.3. Como funciona a sistemática de avaliação da efetividade<sup>5</sup> e de melhoria da prática de gestão depois de implementada?**

**Informar** a frequência e participantes da avaliação e como ela é conduzida.

**Mencionar** indicador(es) e outras informações utilizadas para avaliar o desempenho da prática de gestão, depois da implantação.

**Exemplificar** eventuais melhorias incorporadas em função das avaliações iniciais.

**Citar** atividades relacionadas à replicação ou disseminação da prática em outras áreas da organização e os ganhos conhecidos ou em outras empresas..

#### **Fatores de avaliação**

B.3.1 Mecanismo de aprendizado da prática de gestão (avaliação da efetividade e melhoria)

B.3.2 Consistência dos indicadores para avaliar a efetividade da prática de gestão

B.3.3 Potencial de replicação

#### **B.3.1 Mecanismo de aprendizado da prática de gestão**

Os principais mecanismos de aprendizado da Gestão de Saúde e Segurança são:

- Avaliações anuais denominadas de LV (Lista de Verificação) executadas por profissionais da Iguá;
- Auditorias internas e externas baseadas na ISO 45001;
- Reuniões mensais para avaliar os indicadores de performance e identificar e definir ações de melhoria dos processos de SST.

Todos eles buscam garantir o comprometimento das pessoas com as ações e atitudes voltadas a saúde e segurança e incorporar melhorias para atender os requisitos, normas e procedimentos legais.

As principais melhorias incorporadas às práticas são:

- Criação do PowerBI dos Planos de Ação dos Laudos Técnicos das Normas: desenvolvido com o objetivo de consolidar todos os itens apontados nos relatórios de conformidade, devem ser obrigatoriamente atendidos por se tratar de requisitos normativos. Essa iniciativa possibilitou otimizar a gestão da quantidade de planos a serem executados. Para assegurar o cumprimento dos itens identificados nos laudos, foi instituído um comitê específico, responsável por acompanhar e priorizar as soluções conforme o planejamento estabelecido.
- A criação de um BI específico para acompanhamento dos indicadores de SST desenvolvido no PowerBI (Fig. 5).
- Reunião de Planejamento de Risco do Projeto: realizada antes da mobilização dos colaboradores, tem como propósito discutir as etapas das atividades e identificar os riscos de alto potencial. A partir disso, são aplicadas barreiras eficazes para garantir a segurança da equipe envolvida na execução das tarefas.
- Atualização dos exames ocupacionais: Planejado e pactuado com as áreas operacionais, conforme o cronograma de agendamentos, o atendimento é centralizado na unidade sede administrativa, que dispõe de estrutura de clínica

<sup>5</sup> Ver nos Critérios MEGSA®ESG o fator “Efetivo”, usado para avaliar processos gerenciais, para melhor compreensão

ocupacional. O objetivo é otimizar o tempo de atendimento das equipes de campo, evitando impactos nas metas diárias.

- Participação efetiva da alta liderança na prática de Observações de Segurança: O líder desempenha um papel fundamental na promoção de um ambiente de trabalho seguro e saudável, sendo responsável por orientar, supervisionar, educar e fortalecer a cultura de segurança junto à equipe. Esse compromisso se reflete no engajamento direto nas atividades operacionais, na escuta ativa dos colaboradores e na atuação como referência em orientação e prevenção, especialmente por meio das observações de segurança realizadas em campo.

### **B.3.2 Consistência dos indicadores para avaliar a efetividade da prática de gestão**

A principal forma de avaliar a efetividade da prática de gestão é por meio do BI de SST do Programa Se Cuida! (Figura 5) e dos indicadores apresentados no Item c.1.1, medidos pela área corporativa de SST, responsável por avaliar a efetividade das ações realizadas, os quais são acompanhados mensalmente nas reuniões N2 (lideranças das áreas) e N1 (Diretoria e Gerência operacional). Esse sistema de medição foi estabelecido com a implementação do programa Se Cuida!, com metas pactuadas junto às lideranças da Agreste e está relacionado aos cinco pilares do programa (Figura 5 no Item B.2.4).

### **B.3.3 Potencial de replicação**

A implementação do Programa Se Cuida!, foi incorporada em todas SPEs do grupo Iguá Saneamento e a Agreste Saneamento sempre em destaque pelos altos índices atingidos das metas estabelecidas, que mensalmente são apresentadas em reuniões do comitê de segurança a todas as operações do grupo Iguá.

O ganho obtido pela implementação desse programa nas operações da Iguá estão apresentados no BI de SST (Figura 5), onde são demonstrados os resultados de todas as operações da Companhia.

A Agreste se tornou uma referência interna no planejamento, execução das ações e implantação das práticas para as demais operações da Iguá, já tendo sido consultada sobre as metodologias adotadas para (1) comunicação entre as lideranças operacionais com transparência sobre os objetivos da Companhia, (2) os planos de ações pactuados com áreas responsáveis com prazos acessíveis e (3) o planejamento prévio dos treinamentos obrigatórios.

<b>C. OS RESULTADOS (peso 35)</b>
<p><b>C.1 Apresentar um ou mais resultados relevantes, medidos antes e depois da implementação da prática.</b>  A demonstração dos resultados de desempenho deve ser compatível com as descrições do ganho potencial ou da situação adversa mencionados em A.1 e dos objetivos da prática citados em B.1. Ex.: se os maiores impactos eram o custo elevado por reparo e a baixa produtividade por reparo e o objetivo reduzir custos, deveriam ser demonstradas reduções de custo por reparo e de tempo por reparo.  Se o resultado apresentado não decorreu preponderantemente da prática, justificar sua correlação com ela.  Os resultados podem ser expressos quantitativamente por meio de indicador(es) de desempenho<sup>6</sup> com resultados “antes” e “depois” ou por comparação com grupos de controle relevantes em que a melhoria do desempenho de uma prática pode ser avaliada por comparação com outra organização que não implementou a prática e manteve o mesmo processo anterior que era comum a ambas.  A mudança significativa de patamar se configura quando o nível de desempenho após a implementação da prática mudar para patamar significativo acima do nível de desempenho do período anterior à prática.</p> <p><b>O Resumo do Case no início deste documento deve sumarizar com clareza o principal resultado da Prática de Gestão desta questão.</b>  Apresentar referenciais comparativos pertinentes (ver Glossário Critérios de Avaliação MEGSA®ESG), do setor ou do mercado, que permitam avaliar a competitividade do resultado alcançado pela prática. Se o resultado apresentado não decorrer preponderantemente da prática, justificar sua correlação com ela.</p> <p><b>Fatores de avaliação</b>  C.1.1 Evolução de resultados comprova ganho (Resumo do Case o sumariza)  C.1.2 Nível de desempenho alcançado demonstra competitividade</p>

### **C.1.1 Evolução de resultados comprova ganho**

A Gestão Integrada da Cultura de Segurança alcançou resultados expressivos nos últimos três anos.

O número de acidentes com afastamento teve uma redução significativa ao longo dos últimos três anos, assim como a Taxa de Gravidade reduziu em 95% (20 vezes menor), e a Taxa de Frequência em 77% (quatro vezes menor) entre 2022 e 2024, conforme apresentado na Tabela 3.

Esses resultados refletem a implementação estratégica de práticas voltadas à melhoria contínua da gestão de SST e à execução segura das atividades, demonstrando a consolidação da cultura de segurança na operação.

<sup>6</sup> Ver glossário “Indicadores” no MEGSA®ESG.

Tabela 3 – Indicadores de desempenho de SST						
Indicador de Gestão	Sentido	2022	2023	2024	Referencial Comparativo	
Taxa de Gravidade (TG)	↓	123,96	26,0	6,5	55,09	Média truncada das ganhadoras do PNQS 2024
Taxa de Frequência (TF)	↓	14,58	2,9	3,3	9,04	
Quantidade de acidentes com afastamento	↓	4	1	1	0	Nível de excelência

Tabela 4 – Programa Se Cuida!				
Metas Consolidadas	Medido	Média Agreste	Referencial Comparativo	
Agreste 2023	5% acima	99%	94%	Iguá Saneamento
Agreste 2024	4% acima	98%	94%	Iguá Saneamento

**C.1.2 Nível de desempenho alcançado demonstra competitividade**

Os resultados dos indicadores Taxa de Frequência e de Gravidade da Agreste demonstram desempenho muito superior à média truncada das empresas do setor de saneamento reconhecidas no PNQS, conforme demonstrado na Tabela 3 – coluna Referencial Comparativo.

No Grupo Iguá, a Agreste é destaque e referência no que diz respeito ao cumprimento das metas consolidadas do Programa Se Cuida! (Figura 5), tendo mantido a equivalência em relação à média da Iguá Saneamento nos últimos dois anos, conforme demonstrado na Tabela 4.

<b>C.2. Quais são outros benefícios intangíveis decorrentes da implementação da prática, baseados em fatos, depoimentos ou reconhecimentos?</b> Resumir os benefícios para cada parte interessada alcançada, <b>ênfatizando o impacto transformador positivo decorrente da prática. Incluir a contribuição para o alcance dos objetivos estratégicos da organização que foram citados em A.1.</b>
<b>Fatores de avaliação</b> C.2.1 Benefícios intangíveis para as partes interessadas

**C.2.1 Benefícios intangíveis para as partes interessadas**

Os resultados alcançados são expressivos e refletem o compromisso dos colaboradores, que abraçaram o projeto da Gestão Integrada da Cultura de Segurança. Todas as etapas do processo foram estruturadas e planejadas de forma alinhada aos objetivos da Iguá Saneamento.

As práticas de segurança passaram a fazer parte do cotidiano, com os colaboradores demonstrando consciência, comprometimento e participação ativa nas capacitações e treinamentos. O engajamento crescente evidencia que a cultura prevencionista está enraizada, fortalecendo o propósito de garantir que todos retornem para suas casas em segurança.

Para os colaboradores o programa tornou o ambiente de trabalho mais seguro e a atuação mais cuidadosa e consciente das pessoas, como afirma o Agente de Saneamento Weverton Vieira: *“Tenho o prazer e o orgulho de afirmar que faço parte da Agreste Saneamento, uma empresa que garante nosso bem-estar e cuida de cada processo para prevenir acidentes de trabalho. A companhia nos capacita continuamente, orienta sobre os riscos aos quais estamos expostos e, acima de tudo, oferece as melhores condições para que possamos desempenhar nossas atividades com segurança. Além disso, contamos com procedimentos que reforçam práticas seguras, treinamentos acessíveis a todos os colaboradores e os melhores EPIs, assegurando qualidade e proteção em nosso dia a dia.”*

Para a alta liderança segurança é um compromisso inegociável, segundo a Diretora Geral Angela Cristina: *“O compromisso da alta liderança com a saúde e o bem-estar dos colaboradores é fundamental para fortalecer a qualidade de vida no ambiente de trabalho. Trabalhar com saneamento é, acima de tudo, cuidar da vida — e esse cuidado começa por cada pessoa que, todos os dias, faz a diferença e torna tudo possível. Falar de segurança, saúde e bem-estar é falar de respeito. É garantir que cada profissional tenha um ambiente de trabalho seguro, saudável e humano. Onde ninguém se machuque, ninguém adoça, e todos se sintam valorizados. Segurança não é só norma — é cultura. É atitude. É compromisso com a vida. Seguimos juntos nessa jornada, construindo um ambiente mais seguro, mais saudável e mais justo. Porque cuidar das pessoas é a base de tudo o que fazemos.”*

O reconhecimento dessa trajetória também se tornou visível externamente: em 2024, o **Cliente** da Agreste - Companhia de Saneamento do Estado de Alagoas (Casal) - atribuiu pontuação máxima (100 pontos) nos critérios de segurança, validando a excelência dos procedimentos adotados.

A Agreste celebra esses resultados como um marco importante e reforça seu preparo e engajamento para enfrentar novos desafios, mantendo a segurança como prioridade inegociável.

**C.3. Quais foram as principais lições aprendidas, favoráveis e desfavoráveis<sup>7</sup>, com a implementação da prática e com o alcance de seus resultados?**

*Citar as lições e resumir a importância delas, para outras organizações considerarem.*

**Fatores de avaliação**

**C.3.1 Lições aprendidas**

A Gestão Integrada da Cultura de Segurança conseguiu transformar o hábito de prevenção em prática cotidiana, assim como deixou muitas lições aprendidas.

As principais lições aprendidas foram:

- Disponibilidade para mudanças: tudo está em constante atualização. Na segurança, isso significa aprender diariamente e agir com empatia em relação ao próximo.
- Comunicação transparente: compartilhar informações de forma clara com todos os colaboradores propicia o engajamento e facilita a conquista de resultados expressivos.
- Criação do hábito de segurança: a prevenção incorporada à rotina de trabalho dos colaboradores garante a realização das atividades sem acidentes.
- Reconhecimento de boas práticas: valorizar atitudes que fortalecem o compromisso coletivo promove engajamento e inspira a todos.
- Estrutura, planejamento e execução: processos bem organizados reduzem significativamente as chances de erro, e esse projeto mostrou que etapas bem definidas são fundamentais para alcançar os objetivos.

----- Limite de 13 Páginas aqui -----

<sup>7</sup>Algo que não deu certo ou que poderia ter dado melhor resultado se fosse feito de forma diferente, requerendo cuidados ou atenção especial



## Glossário (opcional)

*Citar, se necessário, glossário para siglas e termos não usuais.*

*Não há pontuação para este tópico e não deve ser incluído contagem para limite de páginas.*

*DDS – Diálogo Diário de Segurança*

*EPI – Equipamento de Proteção Individual*

*SST – Saúde e Segurança do Trabalho*

## Referências Bibliográficas

*Citar a bibliografia utilizada no âmbito do Case, exceto os Critérios MEGSA®ESG.*

*Não há pontuação para este tópico e não deve ser incluído na contagem para limite de páginas.*

*Xxxxxxxx: xxxxxxxxxx (incluir linhas se necessário)*

Revisores 2025 Ver página 2 Critérios IGS