



RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE 2020



Colaboradores

GRI 102-7, 102-8, 102-41, 103-1, 103-2, 103-3, 412-1

Com uma política de benefícios acima da prevista pela legislação, investimento na formação dos colaboradores, remuneração compatível com o mercado e políticas de inclusão e diversidade, a área que cuida da gestão de pessoas na MRS encerrou o ciclo de 2020 cumprindo sua missão de atrair e reter talentos e cuidar do bem mais precioso da Companhia: os colaboradores.

Em dezembro de 2020, a MRS contava com 5.851 pessoas em seu quadro funcional. Desse total, 56% lotados em Minas Gerais, 22% em São Paulo e 22% no Rio de Janeiro. A presença de mulheres ainda é pequena, contudo a companhia vem fazendo um movimento para impulsionar os números. Em 2020, houve um aumento de 16,7% no quadro de pessoas com deficiências (PcD) da Companhia e foram realizadas 896 promoções, que representam 81% de aumento em relação a 2019, reforçando o compromisso da MRS com a política de valorização dos colaboradores e o investimento para a retenção de talentos.

Na contramão da maior parte do mercado, durante a pandemia em 2020, a MRS não apenas deixou de demitir, como efetuou contratações para cargos de operação, manutenção e áreas de suporte. E, para apoiar os colaboradores durante o cenário sensível, o tíquete alimentação passou a ser pago de forma adiantada, política que permanece por enquanto sem prazo determinado para acabar. Apoio fundamental também veio por meio de uma comunicação interna mais direcionada e adaptada ao novo contexto.

Para 2021, a expectativa da companhia é manter o que já foi conquistado, continuar na busca contínua por melhores índices de satisfação do colaborador e ampliar ainda mais o foco para as questões de saúde e diversidade. Está prevista a implementação de subprocessos de RH, voltados para desenvolvimento, remuneração e gestão de equipe com foco em gestão de pessoas, que irão ajudar na construção da ferrovia do futuro.

GRI 102-18

Colaboradores por região		
Estado	Total	%
Rio de Janeiro	1.294	22,12%
São Paulo	1.299	22,12%
Minas Gerais	3.258	55,68%

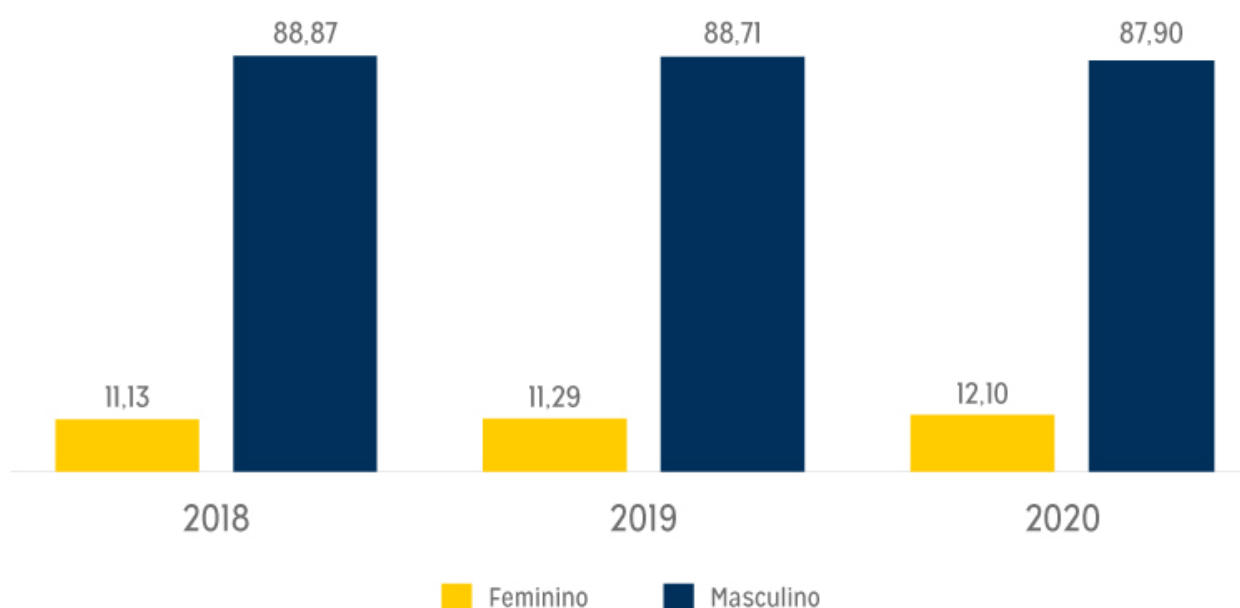
GRI 102-8

Colaboradores terceiros	
Área	Quantidade
Administrativo	846
Centro de Controle Operacional	60
Estação, Pátios e Terminais	153
Manutenção Material Rodante	142
Manutenção via Permanente	1.449
Sinalização, Telecomunicações e Elétrica	31
Tração, Tráfego e Movimento	207

Colaboradores terceiros	
Gerencial	0
Total	2.888

PERFIL DOS COLABORADORES

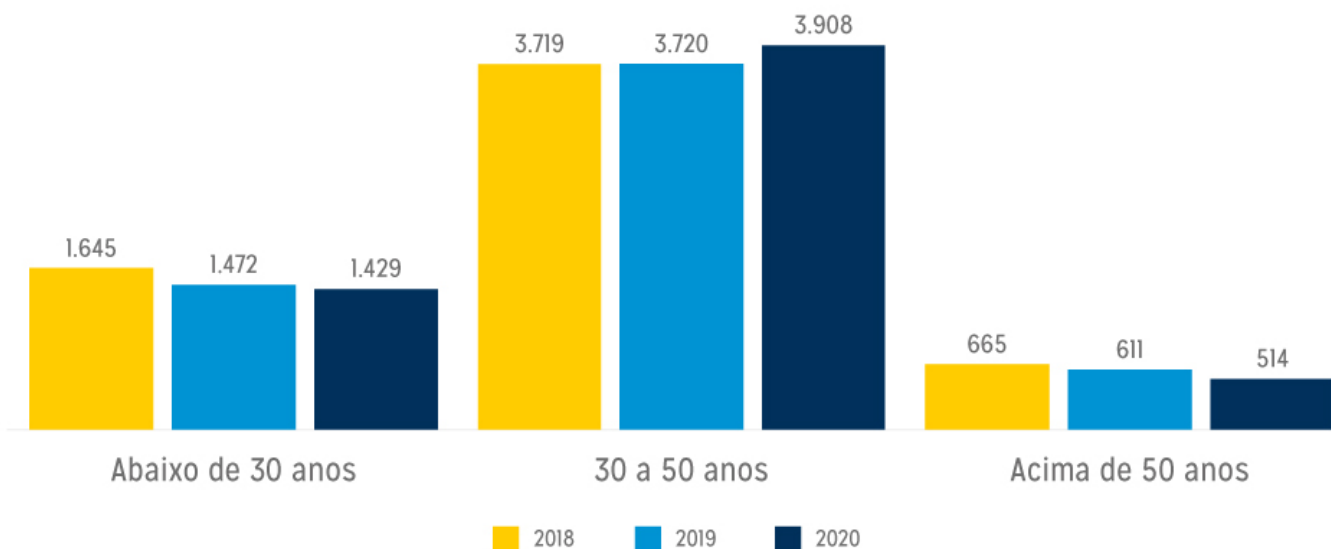
Divisão de colaboradores por gênero



Colaboradores por categoria funcional - gênero	2018		2019		2020	
	Total	% Mulheres	Total	% Mulheres	Total	% Mulheres
Administrativo	1,452	41%	1.364	43%	1.432	38,62%
Operacional	4.267	3%	4.143	3%	4.105	2,31%
Gestão	307	21%	293	23%	311	19,29%
Gestão - Diretor	3	0%	3	0%	3	0%

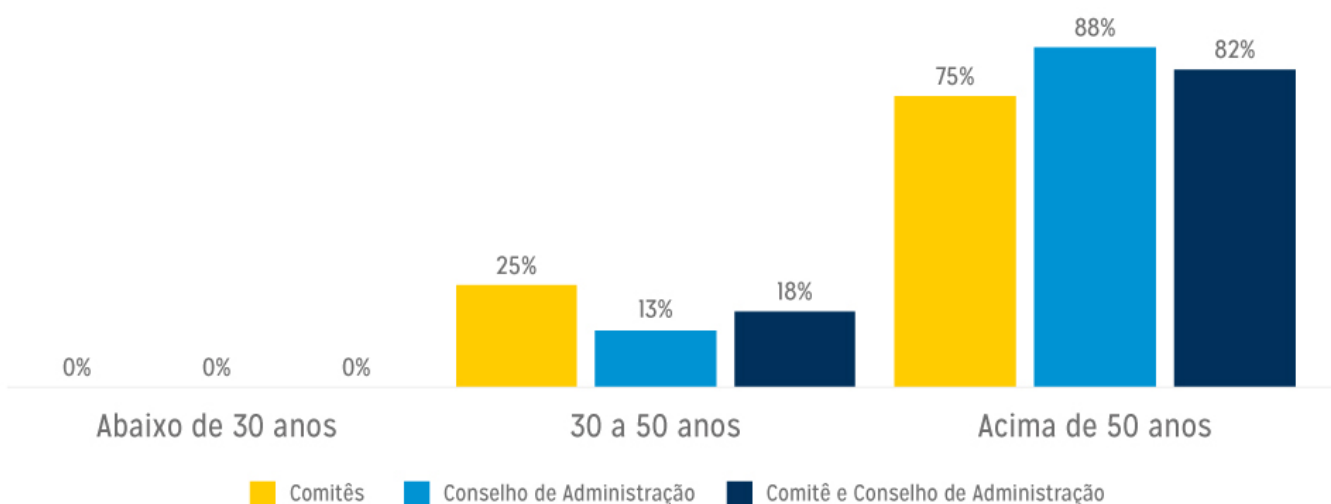
Indivíduos que integram órgãos de governança - gênero	Total	% Mulheres
Comitês	12	33%
Conselho de Administração	16	25%
Comitê e Conselho de Administração	28	29%

Divisão dos colaboradores por faixa etária



Colaboradores por categoria funcional - faixa etária	Abaixo de 30 anos		30 a 50 anos		Acima de 50 anos		Total
	Quantidade	%	Quantidade	%	Quantidade	%	
Administrativo	520	36,39%	789	20,19%	123	23,93%	1.432
Operacional	894	62,56%	2851	72,95%	360	70,04%	4.105
Gestão	15	1,05%	265	6,78%	31	6,03%	311
Gestão - Diretor	0	0,00%	3	0,08%	0	0,00%	3
Total	1.429	100,0%	3.908	100,0%	514	100,0%	5.851

Indivíduos que integram órgão de governança - faixa etária



BENEFÍCIOS E REMUNERAÇÃO

Os benefícios oferecidos pela MRS incluem plano de saúde para toda a equipe (sem distinção de cargo e representando 10% do custo operacional), plano odontológico, previdência privada (MRSPrev) para todos os níveis, seguro de vida, incentivo à educação e ao desenvolvimento (30% de reembolso em cursos superior ou técnico), empréstimo de férias (adiantamento salarial proporcional ao salário dos dias de férias), convênio com SEST e SENAT (Serviço Social do Transporte e Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte), tíquete refeição e alimentação, assistência materno infantil, assistência funeral, convênios em geral (com escolas de idiomas e para aquisição de outros produtos e serviços), complementação salarial (complementação do salário-base do colaborador durante os 12 primeiros meses de afastamento por auxílio-doença, caso o benefício do INSS seja inferior ao salário-base) e auxílio-doença, desconto em farmácias, convênio com academias (Gympass) e tíquete extra de Natal. A política de remuneração segue a metodologia da consultoria de gestão Korn Ferry, sendo composta pela remuneração fixa em linha com o mercado e também pela remuneração variável. Periodicamente são avaliadas necessidades de ajustes nas práticas salariais, de modo a manter a competitividade da remuneração com o mercado em geral. Além dos aumentos salariais decorrentes do acordo coletivo, podem ocorrer aumentos em função de promoções de cargo.

Não há distinção salarial (ou qualquer outra) por gênero ou raça. No entanto, a grande diferença de proporção entre colaboradores homens (87,9%) e mulheres (12,1%), e na presença mais concentrada delas em áreas administrativas, em contrapartida ao grande número de homens nas áreas operacionais técnicas, faz com que o salário médio das mulheres na MRS seja maior que o dos homens. Os desafios corporativos são desdobrados em metas que impactam na remuneração variável. A MRS possui três programas de remuneração variável, que incentivam os colaboradores a buscarem melhores resultados de forma constante: Programa de Participação nos Resultados, Programa de Bônus e Programa Campeonato.

Anualmente são realizadas pelo menos duas grandes negociações (acordo coletivo de trabalho e PPR) com cinco sindicatos com os quais a MRS se relaciona: Belo Horizonte, Lafaiete, Central do Brasil, São Paulo e Paulista.

O Programa Campeonato, direcionado às áreas operacionais, também traz possibilidade de premiação extra aos colaboradores.

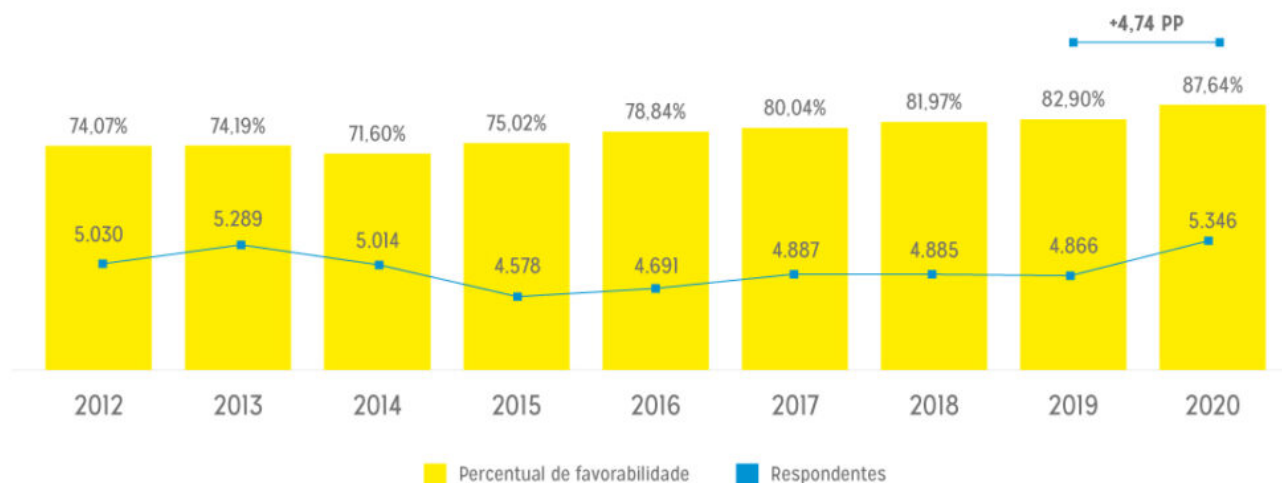
Em 2020, a MRS definiu metas específicas atreladas à renda variável relacionadas a ESG (Governança Ambiental, Social e Corporativa) que serão aplicadas em 2021 para a liderança, em diferentes níveis de gestão, incluindo 11 gerências gerais, além do presidente e diretores.

CLIMA ORGANIZACIONAL

Em relação ao processo de Gestão de Clima Organizacional, a MRS mantém uma cultura consolidada e permanece com esforços contínuos para construção de melhorias no ambiente de trabalho. Anualmente, é realizada uma Pesquisa de Clima Organizacional, anônima e tabulada por uma consultoria externa, em que são avaliados os fatores Aprendizagem e Desenvolvimento, Liderança, Identidade e Satisfação/Motivação. Em 2020, foi incluído um quinto fator, Cenário Contemporâneo, com questões sobre a percepção dos colaboradores frente às atitudes da MRS e seus gestores em temas de assédio, diversidade e inclusão, além do atual cenário da pandemia causada pela Covid-19.

O índice de satisfação dos colaboradores em 2020 foi de 87,6%, quase cinco pontos percentuais acima do ano anterior. O fator Cenário Contemporâneo teve favorabilidade de 93,14% dos participantes. Os resultados são disponibilizados em relatórios de clima global da empresa e setoriais (equipes que possuem número igual ou superior a oito colaboradores) no Sistema de Pesquisa de Clima e Portal RH.

Monitoramento Interno MRS



Resultado com 64 perguntas: 87,64%

Resultado com 73 perguntas: 88,32%

DIVERSIDADE E INCLUSÃO

GRI 103-1, 103-2, 103-3, 405-1, 405-2

Ampliar a diversidade e inclusão tem sido um desafio relevante para a MRS desde 2018. Em 2020, a companhia concentrou suas ações em discussões sobre equidade de gênero, etnia, LGBTQI+ e PcD (pessoas com deficiência), buscando criar um ambiente aberto às diferenças. Ao longo do ano, foram realizadas diversas ações para ajudar a ressignificar conceitos, dar espaço a novos aprendizados e formar líderes inclusivos, facilitadores e articuladores das diferenças para a formação de uma cultura inclusiva. Em Dezembro de 2020 a MRS alcançou a marca de 5% de PcD no quadro de colaboradores.

Em um trabalho de promoção dentro e fora da Companhia, a área de Comunicação da MRS realizou campanhas promovendo a conscientização para o tema Diversidade e Inclusão. Colaboradores com deficiência e mulheres foram convidados a contarem as suas histórias e trajetórias na companhia.

Com essas ações, a MRS trabalhou para desmistificar a percepção de que a ferrovia é um segmento de atuação masculina, mas também está aberta e preparada para receber as mulheres com interesse em trabalhar na área ferroviária. Para os próximos anos, a área de recrutamento e seleção tem uma meta interna de garantir a participação de 30% de PcD, mulheres e negros nas etapas seletivas, cujo objetivo é impulsionar o processo de inclusão. Hoje, a Companhia é composta por 11,7% de negros em seu quadro e, em 2020, houve um incremento de 16,7% no quadro de colaboradores de pessoas com deficiência (PcD).

As informações foram transformadas em posts, vídeos, podcasts e textos que foram compartilhados nas redes sociais oficiais da MRS (LinkedIn, Facebook, Instagram, YouTube e TikTok), no site da companhia e em podcasts disponibilizados no Spotify. Também foram realizadas discussões sobre o tema em *lives*, recomendados livros e vídeos para ampliação das competências pelos colaboradores e realizados

treinamentos com temas voltados para inclusão e diversidade.

Indicativo PCD		
Categoria funcional	Total	%
Administrativo	160	11,17%
Operacional	112	2,73%
Gestão	3	0,96%
Gestão - Diretor	0	0,00%

Colaboradores por categoria funcional - raça				
Raça	Administrativo	Operacional	Gestão	Gestão - Diretor
Amarela	0,07%	0,02%	0,32%	0,00%
Branca	68,78%	52,74%	83,28%	100,0%
Negra	7,82%	13,79%	2,25%	0,00%
Parda	21,23%	32,18%	13,83%	0,00%
Indígena	0,00%	0,07%	0,00%	0,00%
Não informado	2,09%	1,19%	0,32%	0,00%

HISTÓRIAS INSPIRADORAS” COM DEPOIMENTOS E LINK PARA O PODCAST ABAIXO: PODCASTS MRS - HISTÓRIAS INSPIRADORAS

“Quando entrei na MRS, eu fiquei meio preocupada em questão de cursos, porque eu não tinha. A MRS dá um curso, ensina a área que você está entrando. Na época, eu era a única menina da turma, em 2012. Depois de três meses, eu fui efetivada como auxiliar de maquinista. No começo não foi fácil, única mulher, mas com o passar dos anos os outros rapazes foram se adaptando. Na época, a MRS era lugar de homem, mas hoje em dia isso mudou.”

Dayane Barros

Maquinista

“Tava grávida e a gente fica com vários receios, várias preocupações. No meio de uma pandemia ficar ausente da empresa durante 5 meses. Fui muito bem acolhida e logo que retornei fui promovida. Não tenho dúvidas que a empresa abraça seus colaboradores. A mulher poder ser mãe dentro de uma empresa ferroviária me deixa muito feliz e tranquila.”

Camila Schiara

Coordenadora de Serviços Compartilhados

Para 2021, a companhia planeja estimular o aumento da participação de mulheres no quadro de

colaboradores. Será lançado também o projeto “Elas na Ferrovia”, que além de continuar a valorizar a participação feminina dentro da empresa, visa estimular a participação das mulheres nos programas de formação de mão de obra (Operação e Manutenção). Mediante demanda, será feita uma triagem no banco captado através do projeto, cujo intuito é direcionar aos gestores candidatas que tenham competências aderentes ao perfil solicitado para posição. Hoje, 86% dos colaboradores da MRS são ligados à operação ferroviária distribuídos na Manutenção e Operação e o curso terá contribuição positiva no aumento da participação feminina na empresa, que tem sido crescente e representou 11,6% do total de colaboradores em 2020.

Proporção entre o salário base e a remuneração de mulheres e homens	Salário base	Remuneração total
Gestão Diretoria	-6%	-7%
Gestão	7%	9%
Administrativo	-31%	-32%
Operacional	-3%	-3%

O quadro apresenta a razão matemática do salário e da remuneração total entre homens e mulheres em 2020. Os percentuais positivos indicam que os ganhos das mulheres estão maiores que o dos homens e os percentuais negativos indicam que os ganhos das mulheres estão menores que o dos homens. O grupo administrativo é heterogêneo e parte da diferença do indicador é justificada pelo tempo de experiência e perfil dos cargos.

Longe de estar satisfeita em apenas manter resultados, a MRS se propõe a ir além em 2021. O tema Diversidade e Inclusão passou a ser incluído nas entrevistas de desligamento de colaboradores, a compor o Programa de Formação de Lideranças da MRS e a ser uma das competências atreladas à gestão de desenvolvimento. Está previsto a execução do programa de estágio com foco em diversidade, onde será conduzido um processo seletivo às cegas (pautado somente em avaliação por competência), turmas de formação de mão de obra com foco em diversidade e a realização do mês da inclusão e diversidade pelo terceiro ano consecutivo.

AÇÕES REALIZADAS EM 2020 PARA INCENTIVO À PROMOÇÃO DA DIVERSIDADE E INCLUSÃO NA MRS

Gênero

- Campanha do Dia Internacional da Mulher, com depoimentos de colaboradoras que ocupam diferentes cargos na empresa, de operacional à diretoria;

Podcasts e vídeos com histórias inspiradoras das ferroviárias da MRS, incluindo *live* com participação de colaboradoras que ocupam cargos de gestão na operação e manutenção, com o objetivo de abordar assuntos técnicos referentes a temas ferroviários. Disponível no canal da MRS no YouTube

- Campanha sobre Agosto Lilás, abordando os Mitos da Violência Doméstica contra a Mulher e

live com representantes da sociedade civil (delegada e professora universitária), mediada pela Gerente Geral de Desenvolvimento de RH da MRS. Disponível no canal da MRS no YouTube

- Campanha de divulgação “Lugar de mulher é onde ela quiser. O meu é na ferrovia!” (Dia Internacional da Igualdade Feminina);
- Disponibilização de uniformes adequados para mulheres grávidas na operação e na manutenção;
- Criação de uma seção específica para empoderamento feminino na página “Amplie suas Competências”, na Intranet da MRS;
- Publicação nas redes sociais de artigo da Gerente Geral de Desenvolvimento de RH sobre sua história marcante na carreira ferroviária;
- Roda de conversa para reflexão sobre a representatividade feminina na operação de trens em São Paulo.

Raça e Etnia

- Campanha com pessoas negras que marcaram a história mundial, no “Dia Internacional do Combate de Discriminação Racial”;

Live com colaboradores negros falando sobre assunto técnico de tema ferroviário, com interface entre diferentes áreas na MRS. Disponível no canal da MRS no YouTube

PcD

- Divulgação de todas as vagas com fator preferencial para Pessoas com Deficiência;

Inclusão de vídeo com participação de colaboradores com deficiência em campanha sobre Mulheres na Ferrovia

LGBTQI+

- Ações para garantir a equidade de direitos e benefícios para colaboradores LGBTQI+, como a licença-adoção e plano de saúde para cônjuge do mesmo sexo;
- A empresa passou a se posicionar publicamente como aliada do movimento LGBTQI+, por meio da campanha “Dia Internacional do Orgulho LGBTQI+”.

DESENVOLVIMENTO DE RH

GRI 103-1, 103-2, 103-3, 404-1

A MRS acredita que o investimento no desenvolvimento dos colaboradores é também parte do sucesso da Companhia. Por meio da Academia MRS, sua universidade corporativa, são realizadas iniciativas de capacitação e educação que abordam, além dos treinamentos funcionais, também temas como Ética, *Compliance* e LGPD (Lei Geral de Proteção de Dados), de modo a assegurar que todas as atividades sejam respaldadas por esses princípios. O processo de capacitação acontece nos níveis de qualificação, aperfeiçoamento, certificação e desenvolvimento, estabelecidos em uma trilha de conhecimento para cada cargo, em que os profissionais são preparados para suas atuais atribuições e para novos desafios de carreira, por meio de ações de desenvolvimento coletivas e individuais, alinhadas com as estratégias da empresa. Em 2020, a grande maioria dos colaboradores realizou treinamentos pela Academia MRS, com uma carga horária média de 36,6 horas/aula para cada aluno/empregado.

Os colaboradores da MRS contam, também, com o Programa de Incentivo à Educação, em que a empresa custeia parte das mensalidades dos cursos de graduação, pós-graduação, ensino-técnico e cursos de idiomas. Em 2020, 444 colaboradores se formaram ou deram continuidade aos seus estudos por meio deste programa.

Reafirmando o compromisso de desenvolvimento profissional dos colaboradores, desde 2018, a MRS conta com o Programa de Formação de Liderança (PFL) em parceria com a FIA Business School de forma a capacitar os líderes para os desafios da posição e auxiliá-los nos processos de tomada de decisão de forma ágil e alinhada com às estratégias de negócio. O objetivo da formação é garantir a preparação do pipeline da liderança, futuros ocupantes das posições de gestão, bem como garantir que os ocupantes recentes dessas posições tenham toda a capacitação necessária para o exercício de suas funções. Além disso, também através da parceria com a FIA, a MRS ainda oferece aos gestores as formações modulares com foco no desenvolvimento de competências específicas. Tanto a formação completa, quanto os modulares eram realizados de forma presencial, mas em 2020, com o cenário da pandemia, todo o conteúdo foi adaptado para o formato online ao vivo, garantindo a continuidade das capacitações. Além da parceria com a FIA, a Academia MRS conta com outras instituições parceiras, como o sistema Senai de Ensino e Aprendizagem e o IME (Instituto Militar de Engenharia) que auxiliam tanto na formação quanto no desenvolvimento dos colaboradores. Através do Senai a MRS garante a formação técnica de profissionais para cargos operacionais. Os programas de Aprendizagem e Operador Ferroviário permitem que pessoas da comunidade possam ter acesso a capacitação necessária para integrarem o banco de talentos da empresa que é uma porta de entrada importante para contratações de profissionais para cargos operacionais.

Através da parceria com o IME, desde 2005, a MRS oferece a Especialização em Transporte Ferroviário para colaboradores, em especial, para aqueles que estejam em áreas ou exerçam atividades mais técnicas. Todo ano mais de 20 colaboradores são contemplados com a formação e no final do curso tem a possibilidade de entregar um projeto aplicado aos processos MRS e orientado por representantes do Instituto e da MRS.

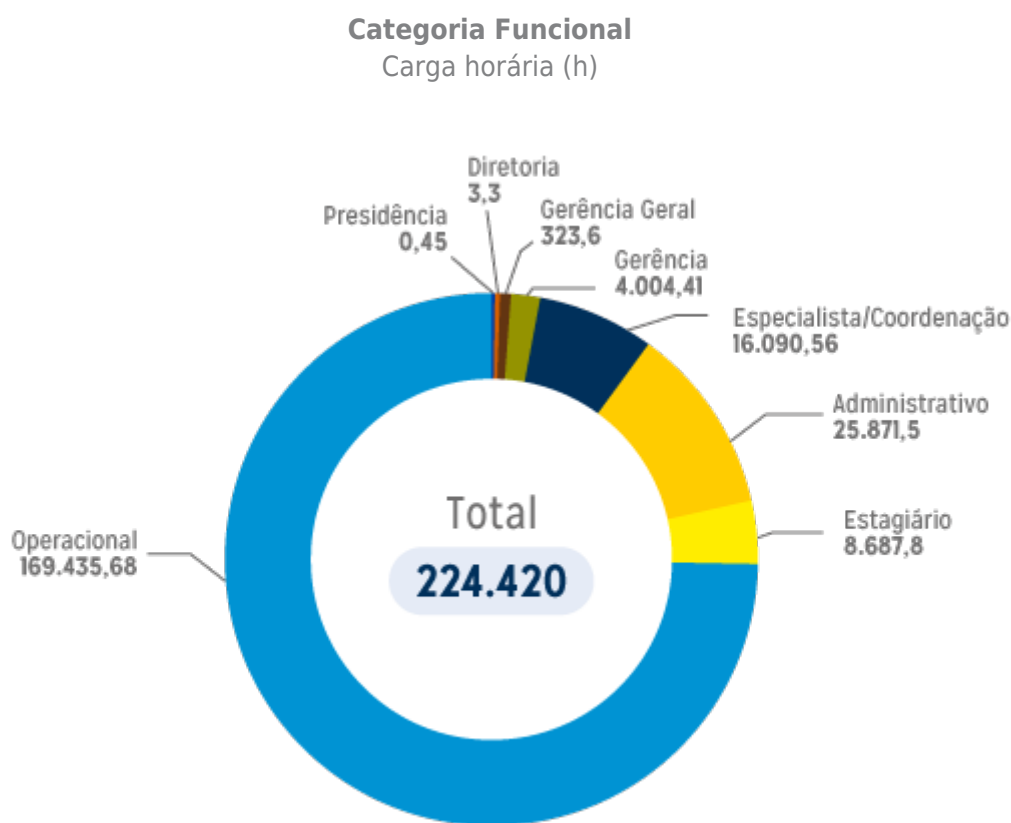
Dando continuidade a valorização da carreira técnica na MRS, além da especialização do IME, em 2020 a MRS elaborou o projeto conceitual para criação de um programa de formação de especialistas, análogo a formação da liderança, cuja execução está prevista para iniciar no segundo semestre de 2021.

Por conta da pandemia causada pela Covid-19, a MRS adaptou boa parte dos seus treinamentos para formatos online ou à distância e com isso garantiu a continuidade das capacitações. Além do

formato EAD, como já era realizado, também passou a fazer uma série de cursos ao vivo e interativos, com professor em sala de aula. O formato deu tão certo que deve ser parcialmente mantido pós-pandemia.

Neste ciclo, foram realizadas 224.420 horas de treinamento, o equivalente a uma carga horária de 36,6 horas/aula por colaborador. Deste total, cerca de 85% das horas de capacitação foram destinadas ao público masculino e 15% ao feminino.

Por meio de parcerias com o SENAI – Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial, IME – Instituto Militar de Engenharia e FIA – Fundação Instituto de Administração, entre outros, a MRS também contribui para a capacitação das comunidades onde atua, incluindo fornecedores necessários para suportar a operação, como hotelaria e alimentação.



PROGRAMA DE APRENDIZES, ESTÁGIO E TRAINEES

Em 2020, a MRS manteve em seu quadro, em média, 212 aprendizes distribuídos nas áreas operacionais e administrativas, além de estagiários dos níveis técnico e superior. O objetivo da companhia é contribuir para a formação acadêmica e desenvolvimento de habilidades e características profissionais que serão importantes para a carreira. Também é oportunidade para a formação de profissionais qualificados e para construção de carreira na própria companhia. A MRS mantém, também, um Programa de Trainees, cujas turmas são formadas por estagiários e assistentes selecionados como potenciais profissionais para ocupação de posições estratégicas na MRS no futuro.

Os programas se mantiveram com alguns ajustes ao longo da pandemia. Os trainees, por exemplo, não puderam realizar o *job rotation*, em que circulam por todas as áreas e realizam viagens para outras instalações da MRS para ter uma visão mais holística de todo o negócio.

SAÚDE OCUPACIONAL

A MRS busca contribuir para a saúde e bem-estar dos colaboradores e seus familiares, realizando diariamente diversas ações de promoção à saúde, bem-estar físico e emocional e de prevenção ao adoecimento. Em 2020, a companhia realizou diversas ações conjuntas com o objetivo de reforçar ainda mais esse cuidado, à prevenção, atenção primária à saúde e o controle de doenças, destinados aos colaboradores e seus dependentes.

Para 2021, a companhia implementará canais de medicina, com foco em telemedicina, cuidados e prevenção em saúde durante a pandemia, como também iniciativas para um suporte emocional em Saúde Mental à colaboradores e dependentes.

Os programas realizados em 2020 foram:

Campanhas de Qualidade de Vida

Ações mensais sobre temas específicos de saúde, muitas vezes enriquecidas com a participação de especialistas no tema abordado, direcionadas a todos os colaboradores MRS. Alguns exemplos de 2020: Hábitos de alimentação saudáveis, Doenças do coração, Combate a elevação do colesterol, Diabetes mellitus, Prevenção a Doenças Sexualmente Transmissíveis, Outubro Rosa – Prevenção ao Câncer de Mama, Novembro Azul – Prevenção ao Câncer de Próstata, Nutrição dos Rins, Cuidados com a voz, Saúde da Mulher, Ginástica Laboral, Noções de Primeiros Socorros, Saúde Mental, Orientações gerais de higiene, Prática de atividade física, Cuidados com a audição, entre outros. No total, foram realizadas 103 ações pelas equipes de medicina e enfermagem do trabalho de cada um dos sete Postos de Saúde da MRS, localizados em MG, RJ e SP.

Iniciativas de enfrentamento à Covid-19

Plantão médico e assistência de enfermagem 24h por dia e 7 dias por semana, direcionamento dos colaboradores os quais a função permitia ao modelo de *home office*, direcionamento dos colaboradores do grupo de risco ao distanciamento domiciliar, protocolo de testagens para identificação de infectados, implantação do programa Roda de Saúde para esclarecimento/orientação médica, disponibilização de máscaras a todos os colaboradores, adequação dos espaços físicos buscando garantir o distanciamento social, entre outras.

Campanha de Vacinação Antigripal para Colaboradores e Dependentes

A MRS realizou a imunização com a vacina antigripal quadrivalente (vacina atualizada e de maior potencialidade) de 6.863 pessoas, entre colaboradores e dependentes legais. O número representa um crescimento de 32,23% em relação a 2019.

Prevenção ao adoecimento cardiovascular e suas consequências

O corpo clínico da MRS, em atendimentos ambulatoriais e por tele orientação, continuou prestando assistência aos colaboradores portadores de doenças crônicas como diabetes mellitus, dislipidemia e hipertensão arterial sistêmica.

Programa de Prevenção ao Uso Indevido de Álcool e outras Drogas (PPAD)

Traz orientações para conscientização sobre os efeitos deletérios do uso indevido de álcool e outras drogas na realização das atividades rotineiras e habituais.

Programa de Conservação Auditiva (PCA)

Todos os colaboradores expostos a ruído são permanentemente acompanhados por equipe multiprofissional (médicos e fonoaudiólogos) que, além de oferecer orientações para se evitar prejuízo da capacidade auditiva, se mobiliza ao primeiro sinal em prover o melhor tratamento.

Mamãe MRS

Colaboradoras gestantes e esposas podem participar de encontros semestrais com profissionais capacitados e atuantes na área de obstetrícia, amamentação, vacinação e puericultura.

Exames ocupacionais periódicos

Encontro anual entre o médico do trabalho e o colaborador MRS (100% dos colaboradores, independente do risco ocupacional ou da idade, são avaliados anualmente) destinado à avaliação do indivíduo em sua integralidade, expandindo o horizonte da saúde ocupacional. Foram realizados 5.839 exames periódicos em 2020. Respeitando as orientações do Ministério da Saúde

quanto às medidas de distanciamento social como prevenção a Covid-19, a MRS manteve o atendimento para realização dos exames periódicos dentro dos seus próprios sites através do Projeto de Periódicos In Company, que levou, a vários pontos distantes dos grandes centros de saúde, uma equipe móvel para realização de exames complementares, oftalmológicos e clínicos.

Demais exames ocupacionais

Totalizaram, além dos exames periódicos, 1.868 exames realizados. Além de todas as ações mencionadas, em 2020, em modelo remoto, os colaboradores da MRS participaram de um importante trabalho de incentivo à mudança de mentalidade voltada à qualidade de vida e bem-estar, principalmente no que tange a adaptação ao novo contexto e ao modelo de trabalho em *home office*.

Eventos virtuais vinculados à saúde

Lives com foco em saúde mental (ansiedade, stress, relacionamentos, ansiedade das crianças e resiliência, saúde física e alimentação); e podcast com tema saúde mental em tempos de pandemia.