



Farma & Farma

Farma & Farma S/A

CNPJ: 03.533.289/0001-00

Rua XV de Novembro, 555, Centro. Itajaí – SC

Sociedade Anônima

Franquias de Farmácia

Empresa de médio porte



Mensagem do Presidente

A missão da Farma & Farma S/A é "Oferecer caminhos e recursos para efetivar o cuidado das pessoas, gerando crescimento e sustentabilidade."

Portanto, buscamos a cada dia ser uma empresa sustentável. A sustentabilidade ambiental, econômica, empresarial e social contribui para termos colaboradores mais qualificados, satisfeitos, éticos, saudáveis, felizes e engajados socialmente.

Entendemos que não vamos mudar o mundo sozinhos, mas vamos dar a nossa contribuição para que o mundo fique cada vez mais justo, sustentável e não violento.

Junte-se a nós nesta luta por um mundo melhor.



Informações

Período de apuração: 01/01/2021 á 31/12/2021

Elaboração: 02/08/2022

Perguntas ou sugestões: financeiro@farmaefarma.com.br

Responsável pela elaboração: Chrislayne Ricardo

Responsável pelas informações: Marcelo Feller Fantoni



2- Base de Calculo

	2021	2020
Receita Bruta	3.135.567,45	3.338.656,44
Receita Líquida	2.748.620,73	2.897.971,62
Resultado Operacional	161.859,28	280.297,80
Folha de pagamento	1.687.997,75	898.184,35

3- Indicadores Sociais Internos



	2021	2020
Encargos Sociais Compulsórios	157.964,13	202.122,24
Serviço de Vigilância Patrimonial	3.280,84	3.746,00
Vale transporte	631,90	1.313,08
Seguro de vida em grupo	1.660,05	3.239,60
Plano de Saúde	19.338,96	48.686,97
Capacitação técnica	19.944,48	15.374,14
Participação nos Lucros	2.337,25	4.109,72



3- Indicadores Sociais Internos

	2021	2020
Café da manhã e almoço para os colaboradores	15.953,31	16.984,37
Holocracia	200,00	0,00
Biblioteca Interna	0,00	220,00
Aniversariante do mês	1.600,00	1.600,00
DR Cuidado	14.400,00	10.000,00
Horta na empresa	949,30	260,00



3- Indicadores Sociais Internos

Plano de Saúde

Objetivo: Oferecer segurança aos colaboradores e seus familiares em relação a sua saúde e bem-estar.

Descrição: O SUS (Sistema único de saúde) oferecido pelo governo, apesar de ser um grande projeto apresenta graves falhas como falta de médicos, ou sua má formação, tempo de espera alto para consultas, longas filas para especialistas.

Justificativa: Há 20 anos, a rede de farmácias Farma & Farma oferece aos seus colaboradores o plano de saúde, para que as pessoas que fazem com que a empresa cresça cada vez mais tenham saúde e bem-estar.

Público Alvo: Colaboradores

Beneficiadas: 4

Resultados Obtidos: Maior satisfação dos colaboradores.

Valor investido: 19.338,96

3- Indicadores Sociais Internos

Capacitação técnica

Objetivo: Criação de ambiente onde possibilita um crescimento e desenvolvimento profissional

Descrição: Uma das grandes preocupações da diretoria da rede Farma&Farma é buscar qualificar a equipe interna sempre que possível. Desta forma, a sede mantém uma biblioteca com cerca de 150 títulos relacionados à formação pessoal e profissional e dispõe aos colaboradores.

Além disso, durante todo o ano são realizados diversos treinamentos, tanto para os franqueados da rede, quanto para os colaboradores. A capacitação é a forma de haver a reciclagem dos conhecimentos, fazendo com que se crie um ambiente de crescimento mútuo entre os colaboradores. Houveram treinamentos presenciais para os colaboradores ABF, ABF SUL, Febrafar, internos e coaching; diversos cursos EAD como Febrafar, ABF.

Justificativa: A ideia é possibilitar com que essas pessoas, tenham a cultura por perto, acesso a informações e novos conhecimentos: proporcionando a disseminação da informação no ambiente de trabalho e gerando com isso um diferencial, com a perspectiva de aumento da autoestima dos empregados e maior produtividade.

Público Alvo: Colaboradores da empresa.

Valor investido: R\$ 13.944,48

Pessoas Beneficiadas: 24

Resultado Obtido: Colaboradores engajados e mais capacitados.



3- Indicadores Sociais Internos

PPR – Participação Por Resultados

Objetivo: Garantir a todos os colaboradores uma remuneração adicional , uma vez que resultados e lucros sejam atingidos.

Descrição: Consiste em um benefício cujo o objetivo é premiar os colaboradores pelo atingimento de metas pré-estabelecidas. Portanto, o programa pode ser considerado uma estratégia para atração e retenção de pessoas, diminuindo o turnover, quando cada qual, sente-se parte ativa da organização, melhorando naturalmente processos, performance, engajamento e, conseqüentemente, os resultados.

Em acordo homologado com o Sindicato da categoria, os funcionários recebem 2% do Lucro Líquido, deduzido da reserva legal.

Resultados Obtidos: Maior satisfação dos colaboradores, já que este o programa acaba sendo positivo para ambos os lados, porque possibilita maximizar os resultados da companhia e incentiva toda e equipe.

Valor investido: R\$ 2.337,25

Pessoas Beneficiadas: 4



3- Indicadores Sociais Internos

Café da manhã e almoço para aos colaboradores

Objetivo: Garantir uma alimentação de qualidade aos colaboradores

Descrição: Há anos a Farma & Farma vem auxiliando o bem-estar de seus colaboradores. O café da manhã diário fica por conta da empresa, que compra todos os dias pães, doces, café, leite, frutas, para que a equipe possa trabalhar bem alimentada e feliz. Em 2015 a empresa incluiu uma ajuda de custo no almoço diário dos colaboradores garantindo uma alimentação saudável e de qualidade. A empresa cobre o custo da cozinheira, verdureira, supermercado (exceto açougue). No período da tarde a cozinheira oferece frutas frescas para cada colaborador.

Justificativa: Uma boa alimentação é fundamental para a manutenção da saúde. Não falta exemplo de doenças relacionadas a má alimentação como: diabetes, hipertensão, gastrite, obesidade entre outras. A preocupação com que os colaboradores estão comendo, dando prioridade a comida de verdade, lhe proporcionará nutrientes necessários, além de repor a energia durante o dia. Sendo balanceada, rica em proteínas, fibras, carboidratos, vitaminas, sais minerais, legumes e verduras que são essenciais para todas as pessoas que pretendem ter uma vida com qualidade.



3- Indicadores Sociais Internos

Café da manhã e almoço para aos colaboradores

Resultado Obtido: Maior satisfação dos colaboradores, já que este momento é leve e descontraído. Pois, ele não tem mais a preocupação de ser organizado para preparar sua alimentação que na maioria das vezes eram de alimentos prontos, industrializados. Os colaboradores entendem que a saudabilidade é uma preocupação da empresa.

Valor investido: R\$ 15.953,31

Pessoas Beneficiadas: 24



3- Indicadores Sociais Internos

Holacracia

Objetivo: Extinguir a hierarquia e democratizar o poder para que qualquer colaborador possa estar na condição de tomar decisões significativas.

Descrição: A Holacracia (Holocracia ou Holacracy) é uma tecnologia social (ou um sistema de governança organizacional) onde a autoridade e a tomada de decisão são distribuídas em uma holarquia de grupos auto-organizados.

Grande parte das organizações definem a sua estrutura – distribuição de poder, papéis e alocação de pessoas – de forma top-down. O problema desta abordagem é que as pessoas que possuíam as informações necessárias para definir a estrutura adequada estão na linha de frente (ou na base da pirâmide hierárquica). A Holacracia define um processo de governança que permite aos círculos (times) alterarem a sua estrutura de forma progressiva e contínua.

A Holacracia define duas reuniões – a tática e a de governança. Nestes encontros, os parceiros da organização têm a oportunidade de processar tensões, isto é, remover o que está lhes impedindo de realizar um bom trabalho. As reuniões possuem um formato que valoriza a objetividade, e ao mesmo tempo, dá voz a cada indivíduo.



3- Indicadores Sociais Internos

Holacracia

Além disso, todos estes encontros são presididos por um facilitador que garante que o processo esteja sendo seguido.

Em um sistema de gestão tradicional, o detentor do poder normalmente delega uma responsabilidade a um subordinado. No entanto, o responsabilizado (accountable) pelo resultado da decisão delegada continua sendo o gestor que delegou em primeiro lugar. Na Holacracia, quem desempenha um papel é responsável e responsabilizado pelas decisões. Os círculos (times) controlam, executam e medem todo o trabalho pelo qual são responsáveis.

Ao contrário do que a maioria pensa, as organizações que praticam Holacracia não sofrem com paralisia de análise e com discussões infinitas, pois grande parte das decisões são tomadas de forma autocrática pelos parceiros que preenchem os papéis. Para as decisões de governança – isto é, alteração de papéis, responsabilidades e círculos – o Processo Integrativo de Tomada de Decisão é utilizado.



3- Indicadores Sociais Internos

Holacracia

Metodologia, ações e estratégias aplicadas: Redigido e apresentada a Constituição da Holacracia, foi formado o círculo da organização total, seguido da formação dos subcírculos. Apresentação de vídeos explicativos sobre a Holacracia. Questionários/Formulários. Foram indicados os elos principais de cada subcírculo, e foram eleitos os elos representativos, facilitadores, e secretários. Cada subcírculo definiu os seus papéis, bem como as responsabilidades e autonomias de cada papel, nas reuniões de governança. Pelo menos uma vez por semana cada subcírculo faz sua reunião tática, onde são apresentadas as ações realizadas na última semana e definidas as ações a serem realizadas na semana seguinte.

Público Alvo: Colaboradores

Beneficiadas: 24

Resultados Obtidos: Maior satisfação dos colaboradores.

Valor investido: 200,00



3- Indicadores Sociais Internos

Biblioteca Interna

Objetivo: Criação de ambiente onde possibilita um crescimento e desenvolvimento profissional.

Descrição: A ideia é possibilitar com que essas pessoas, tenham a cultura por perto, acesso a informações e novos conhecimentos: proporcionando a disseminação da informação no ambiente de trabalho e gerando com isso um diferencial, com a perspectiva de aumento da autoestima dos empregados e maior produtividade. Nesse espaço também tem pufes a disposição dos colaboradores para que possam fazer as leituras e descansar nos intervalos.

Justificativa: Uma das grandes preocupações da diretoria da rede Farma Farma é buscar qualificar a equipe interna sempre que possível. Desta forma, a sede mantém uma biblioteca com diversos títulos relacionados à formação pessoal e profissional e dispõe aos colaboradores. Além disso, durante todo o ano são realizados diversos treinamentos, tanto para os franqueados da rede, quanto para os colaboradores. A capacitação é a forma de haver a reciclagem dos conhecimentos, fazendo com que se crie um ambiente de crescimento mútuo entre os colaboradores.

Público Alvo: Colaboradores

Beneficiadas: 21

Resultados Obtidos: Maior satisfação dos colaboradores.



3- Indicadores Sociais Internos

Aniversariante do mês

Objetivo: Unir diferentes setores em prol de uma comemoração levando a descontração. Aliviando possíveis estresses que podem surgir pelas atividades cotidianos.

Descrição: Na última quarta-feira do mês é realizado um café da tarde em comemoração aos aniversariantes. Neste momento, se canta o parabéns a você, aos aniversariantes. Colaboradores de diferentes departamentos podem se mesclar, pois ainda assim terá um ou dois aniversariantes por equipe. Essa é uma vivência diferente para o indivíduo. No círculo de companheiros que ele mantém dentro da empresa, ele terá um dia especial.

Justificativa: Valorização coletiva dos colaboradores que estão completando nova idade, motivação da equipe, melhoria do bem-estar.

Público Alvo: Colaboradores

Beneficiadas: 19

Resultados Obtidos: Conforme relatos, se sentiram especiais. Houve integração de todos os setores.

Valor investido: R\$ 1.600,00



3- Indicadores Sociais Internos

DR Cuidado

Objetivo: Promover o desenvolvimento da cultura do cuidado na empresa; Contribuir para iniciar práticas de promoção de saúde relacionadas com o bem-estar físico, emocional e social; Contribuir para o desenvolvimento de habilidades de autopercepção e cuidado de si; Aumentar o nível de satisfação dos colaboradores; Melhorar o clima organizacional; Aumentar a retenção de talentos.

Descrição: O Programa de Bem Estar Dr Cuidado (Programa de Cuidado Integral) é uma rede de cuidado que promove bem-estar físico, emocional e social, tudo isso a valores acessíveis. O projeto visa: bem estar físico, nutricional, emocional e ambiental.

Justificativa: Realizar as mentorias em saúde, disponibilizar vivências, auto-monitoramento, dicas de saúde, realizar encaminhamentos para consultas médicas e de outros profissionais de saúde, massagem, exames, vacinas. Além de, fornecer relatório para implementação de práticas de promoção de saúde na empresa.

Público Alvo: Colaboradores

Beneficiadas: 21

Resultado Obtido: Ampliado o acesso a serviços de promoção de saúde com plano individuais e para a empresa.

Valor investido: R\$ 14.400,00



3- Indicadores Sociais Internos

Horta na Empresa

Objetivo: Oportunizar aos funcionários espaço de lazer e de reeducação alimentar, além de promover a socialização entre os funcionários. E aumentar o consumo de alimentos orgânicos.

Descrição: O Projeto Horta na empresa é uma iniciativa para promover um espaço que ofereça a oportunidade aos funcionários de um momento de lazer associado à reeducação alimentar. O investimento na horta representou um meio de promover a reeducação alimentar, através de uma distração saudável para o alívio do estresse e a promoção da socialização entre os colaboradores. Possibilitou que os colaboradores cultivem seu próprio alimento, podendo levar a colheita para casa: frutas, verduras, legumes e plantas medicinais e parte da produção é utilizada no refeitório. Com esta iniciativa reduzimos o consumo de alimentos com agrotóxicos, pois a produção é orgânica.

Justificativa: A metodologia foi desenvolvida na perspectiva de Paulo Freire, como condicionais para uma prática dialógica efetiva e humanizada, a qual proporciona aos sujeitos uma proposta apontada para o amor, a humildade, o pensamento, a fé e a esperança, que possibilita a reflexão da sua realidade concreta a partir da relação dialógica entre ambos. Este método valoriza os saberes prévios do povo e suas realidades culturais na construção de novos saberes. Freire (2005) denomina este encontro de saberes de “círculo de cultura”, que envolve a “problematização” e “a dialogicidade”. A primeira permite ao sujeito se afastar de sua experiência imediata e, em diálogo crítico com o outro, permite ao sujeito construir outros significados para sua ação.



3- Indicadores Sociais Internos

Horta na Empresa

A segunda estimula relações de reciprocidade, nas quais os sujeitos trocam experiências, saberes, necessidades do cotidiano profissional e existencial. A abordagem metodológica visa contribuir para uma prática interprofissional com uma construção coletiva e com respeito a singularidade de cada ator envolvido. As etapas de implantação foram: Diagnóstico inicial do desejo de cada funcionário, das necessidades em saúde baseado no relatório de gestão fornecido pela DrCuidado: dos recursos necessários. Foi programado coletivamente o primeiro dia do plantio, quando foi definido nome da horta, responsáveis pelo canteiro, foi realizado oficina de mudas e plantio e reconhecimento das espécies e os benefícios da incorporação desta prática para o desenvolvimento sustentável. Estratégia: oficinas, e-mail da empresa, mensagens em grupos de WhatsApp.

Público Alvo: Colaboradores

Beneficiadas: 24

Resultado Obtido: Ampliado o acesso a serviços de promoção de saúde com plano individuais e para a empresa.

Valor investido: R\$ 14.400,00



3- Indicadores Sociais Internos

Horta na Empresa

A segunda estimula relações de reciprocidade, nas quais os sujeitos trocam experiências, saberes, necessidades do cotidiano profissional e existencial. A abordagem metodológica visa contribuir para uma prática interprofissional com uma construção coletiva e com respeito a singularidade de cada ator envolvido. As etapas de implantação foram: Diagnóstico inicial do desejo de cada funcionário, das necessidades em saúde baseado no relatório de gestão fornecido pela DrCuidado: dos recursos necessários. Foi programado coletivamente o primeiro dia do plantio, quando foi definido nome da horta, responsáveis pelo canteiro, foi realizado oficina de mudas e plantio e reconhecimento das espécies e os benefícios da incorporação desta prática para o desenvolvimento sustentável. Estratégia: oficinas, e-mail da empresa, mensagens em grupos de WhatsApp.

Público Alvo: Colaboradores

Beneficiadas: 24

Resultado Obtido: foram plantadas 30 espécies de plantas medicinais, hortaliças, verduras e plantas alimentícias não convencionais (PANCS), são elas: Alface (*Lactuca sativa*); Babosa (*Aloe*



3- Indicadores Sociais Internos

Horta na Empresa

vera); Alfavaca (*Ocimum basilicum*); Boldo-hortelã (*Plectranthus amboinicus*); Menta (*Mentha piperita*); Menta (*Mentha x villosa*); Capim cidreira (*Cymbopogon citratus*); Citronela (*Cymbopogon winterianus*); Boldo (*Plectranthus grandis*); Cavalinha (*Equisetum hyemale*); Lípia (*Lippia alba*); Melissa (*Melissa officinalis*); Alecrim (*Rosmarinus officinalis*); Maracujá (*Passiflora alata*); Ora-pro-nobis (*Pereskia aculeata*); Guaco (*Mikania laevigata*); Menta japonesa (*Mentha arvensis*); Camomila (*Matricaria camomila*); Estévia (*Stevia rebaudiana*); Funcho (*Foeniculum vulgare*); Sálvia (*Salvia officinalis*); Tomate-cereja (*Solanum lycopersicum* var. *cerasiforme*); Nirá (*Allium tuberosum*); Rúcula (*Eruca vesicaria*); Orégano (*Origanum vulgare*); Tomilo (*Thymus vulgaris*); Salsa (*Petroselinum crispum*); Cebolinha (*Allium schoenoprasum*); Manjerona (*Origanum manjerona*); Couve-manteiga (*Brassica oleracea*); Alface (*Lactuca sativa*). O feedback dos funcionários foram: satisfação, aprendizado, sentimento de paz e harmonia, desenvolvimento de habilidades para o cultivo e produção do próprio alimento; incorporação de práticas sustentáveis na rotina da empresa e da família.

Consumo de alimento sem pesticidas, alimentação de maior qualidade.

Valor investido: R\$ 950,00



4- Indicadores Sociais Internos e Externos

	2021	2020
Cursos EAD – Universidade Farma & Farma	0,00	0,00

5- Indicadores Sociais Externos

	2021	2020
Parceria Instituto Guga Kuerten	25.716,00	35.245,00
Startup DR Cuidado	126.104,00	100.000,00
Vem ser cidadão	7.500,00	6.600,00



4- Indicadores Sociais Internos e Externos

Curso EAD – Universidade Farma & Farma

Objetivo: Disponibilizar gratuitamente cursos a distância sobre variados assuntos na área da saúde

Descrição: O site da Farma & Farma disponibiliza gratuitamente cursos a distância sobre variados assuntos na área da saúde, como: Pressão Arterial, Micoses Superficiais, Colesterol, Anticoncepcionais. Dispõe também de cursos para gestão de uma farmácia, como: Aplicação de Injetáveis, Vendas de Tintura, Comunicação Farmacêutica com Paciente, entre outros. Hoje o site possui disponível 60 cursos gratuitos.

Justificativa: Conhecimento sobre variados assuntos na área da saúde.

Resultados Obtidos: Colaboradores e franqueados mais engajados em seus projetos e com mais conhecimento na área da saúde. Proporcionando ensino à distância e consequentemente promoção à saúde e bem-estar.

Beneficiadas: franqueados e colaboradores.

Resultados Obtidos: 177 pessoas



5- Indicadores Sociais Externo

Parceria Instituto Guga Kuerten

Objetivo: As ações realizadas com nossos colaboradores e demais envolvidos possuem o objetivo de compartilhar e favorecer o bem-estar físico e emocional, promovendo um ambiente qualificado para todos.

Descrição: A Farma & Farma firmou parceria com o INSTITUTO GUGA KUERTEN associação sem fins lucrativos que visa garantir oportunidades de inclusão social para pessoas com deficiência. A parceria está ligada diretamente com a venda do polivitamínico SupraUP AZ. Ao comprar nosso SupraUP A-Z, as pessoas contribuem com R\$ 1,00 ao IGK ajudando assim a continuarem com esse trabalho nobre e único.

Justificativa: O Instituto Guga Kuerten é uma associação civil sem fins lucrativos que busca através de ações sociais promover a inclusão e oportunidade a crianças, adolescentes e portadores de deficiência. Através de uma parceria com a Farma & Farma, lançou uma campanha que a partir da sua ajuda poderá transformar a vida de muitas outras pessoas.

Beneficiadas: 1000 pessoas.

Resultados Obtidos: Auxiliamos na contribuição financeira e apoio institucional da realização do eventos sociais. Contribuição com um projeto de inclusão social por meio do esporte e outras ações especiais realizadas no instituto.

Valor investido: R\$ 35.245,00.



5- Indicadores Sociais Externo

Startup Dr Cuidado:

Objetivo: Melhorar o bem estar, saúde, satisfação, clima organizacional, produtividade, integração e propósito de vida dos trabalhadores.

Descrição: Mentoria em Saúde: consulta onde se faz um checkup de cada indivíduo, avaliando parâmetros fisiológicos, psicológicos e satisfação no trabalho. Após apresentação dos resultados para a pessoa, ela define suas Metas para os próximos 6 meses. Baseada nestas metas, o mentor em saúde define um Plano de Cuidado. Os dados consolidados e inominados são apresentados na forma de gráficos para os gestores da empresa, juntamente com planos de ação para melhorar estes indicadores no curto, médio e longo prazo. Depois este relatório é apresentado de forma coletiva para todos os colaboradores. (informações adicionais em www.franquiadrcuidado.com.br) Vivências: Os colaboradores tem acesso, através da plataforma Dr Cuidado a 5 vivências cada uma com 4 vídeos. 1. Alimentação e Emoção, 2. Conhecendo-me, 3. Corpo e Movimento, 4. Cultivar e 5. Alimentação e Emoção. Consultas, Exames, Vacinas, Massagem: Cada colaborador recebe 3 vouchers para estes serviços profissionais. Dicas de Saúde: através do link <https://www.saude.franquiadrcuidado.com.br> , os colaboradores tem acesso a dicas de saúde no formato de artigos, posts de instagram e facebook, Meditação Guiada Dr Cuidado no Spotify, vídeos do Youtube e outras.



5- Indicadores Sociais Externo

Startup Dr Cuidado:

Público Alvo: externo

Beneficiadas: 86

Resultados Obtidos: Nas empresas já atendidas, observamos melhora significativa, tanto nos indicadores de saúde, quanto nos indicadores de satisfação no trabalho.

Valor investido: R\$ 126.104,00.



5- Indicadores Sociais Externo

Vem Ser Cidadão

Objetivo: Ser um marco inicial para instituir uma nova cultura, a de cuidado em saúde no projeto de esporte. Fornecer acesso a serviços de promoção de saúde aos atletas, desenvolver e contribuir com o bem-estar dos mesmos..

Descrição: O Projeto VemSer Cidadão, é um experimento de transição, definido como, uma iniciativa inclusiva, baseada na inserção de práticas de promoção de saúde em polos de educação, esporte, lazer e cultura no município de Itajaí. Liderada por desafios projetados que promovam a inovação do sistema por meio da aprendizagem social em condições de incerteza e ambiguidade. O ponto de partida foi a possibilidade de contribuir para minimizar os danos causados por um problema social persistente na saúde de crianças, adolescentes e adultos jovens, na faixa etária de 07 a 25 anos.

Para o desenvolvimento foi realizada parceria com a Universidade do Vale do Itajaí, por meio do Projeto Escolhas: Promoção de Saúde, financiado pelo Projetos de Intervenção, PROESD UNIEDU, que oportunizará a assessoria técnica, o desenvolvimento de inovações de práticas de promoção de saúde, a criação da estrutura organizacional e de gestão, assim como a criação da comunicação visual. Além disso, foi realizado parceria com a ACEU - Associação Cultural e Esportiva da UNIVALI: HANDEBOL, o nicho de implementação das inovações polo treinamento, e, por fim, com a ADI ? Associação Desportiva Itajaiense



5- Indicadores Sociais Externo

Vem Ser Cidadão

Beneficiadas: 140

Público Alvo: Atletas

Resultado; Obtidos: O projeto realizou rastreamento em saúde por meio da mentoria em saúde de: 99 pessoas; 52 atletas do polo treinamento (atletas de rendimento); 20 crianças e adolescentes polo social (escolinhas de handebol). Além disso, obtivemos 20 mentorias em psicologia e 15 atendimentos em psicologia clínica. Esse projeto oportunizou bolsa de estudo para 35 acadêmicos financiados pelo PROESD, além de oportunizar para os mesmos a formação na área de gestão de projeto social, mentoria em saúde e mentoria em psicologia.

Valor investido: R\$ 7.500,00



4- Indicadores Sociais Internos e Externos

	2021	2020
Cursos EAD – Universidade Farma & Farma	0,00	0,00

5- Indicadores Sociais Externos

	2021	2020
Parceria Instituto Guga Kuerten	25.716,00	35.245,00
Startup DR Cuidado	126.104,00	100.000,00
Vem ser cidadão	7.500,00	6.600,00



6- Indicadores Ambientais

Uso de tecnologias

Objetivo: Um dos valores da Farma & Farma é a sustentabilidade. No início da pandemia da Covid-19 foi um momento de muita reflexão na empresa Farma e Farma S.A, foi avaliado os processos, analisados as situações e levantados pontos que poderiam ser realizados de forma mais sustentável. As principais ações realizadas na empresa foram através da tecnologia, para isso a empresa contratou programas e profissionais para desenvolverem sistemas que possibilitasse esse objetivo.

Descrição: A ideia do conselho fiscal digital foi tornar o processo de avaliação e validação de documentos de forma digital, o tornando mais sustentável. Para isso foi preciso desenvolver um portal onde eles iriam consultar os documentos e após validar os documentos. Esse projeto possibilitou a redução da impressão de papel, nesta operação foram gerados documentos que utilizavam 1500 folhas por mês, o que resulta em 18.000 mil folhas por ano, isso equivale segundo uma matéria publicada em março de 2020 pelo site do Tribunal de Justiça TRT – ES a quase dois troncos de árvores, pois segundo a fonte “se considerarmos um exemplar padrão, como o eucalipto, podemos produzir 20 resmas de papel, que totalizam 10 mil folhas de 75g/m² em tamanho A4 para cada tronco”. Outro impacto nessa decisão é sobre a água, a matéria informa que para produzir uma folha de papel A4 consome cerca de 10 litros de água, para 18.000 mil folhas e estamos falando de 18.000 mil litros de água. Foram contratados sistemas de comunicações como o Yungas e o Pedbot, e sistemas de reuniões como Zoom e o Google workspace que tem outras finalidades além da citada. Com isso, foi possível que a reunião que era presencial onde os membros do conselho saíam de outras cidades para fazerem a validação das prestações de contas pudessem ocorrer de forma digital já que os documentos e processo de validação haviam sido desenvolvidos. Essas reuniões aconteciam mensalmente onde três conselheiros fiscais se deslocavam por 333 km mensais, ou seja, 3996 km por ano, esta iniciativa possibilitou que fossem deixados de emitir 0,829 tCO₂ no ano de 2021.



6- Indicadores Ambientais

Uso de tecnologias

Outra grande mudança da organização foi a adoção do sistema híbrido na empresa que anteriormente era presencial, o sistema híbrido consiste em os colaboradores estar entre o home office e o presencial, na prática os colaboradores foram uma vez na semana presencial e os outros quatro dias trabalharam em home office, e isso foi possível devido a sistematização e contratação desses sistemas. Os programas de comunicação como o Yungas e o Pedbot foram fundamentais para garantirmos a qualidade no atendimento aos nossos clientes e a comunicação interna e os sistemas Zoom e o Google workspace possibilitaram reuniões, webinars e treinamentos a distâncias tornando possível a adoção do sistema híbrido. Com esta ação os nossos colaboradores que residiam em Itajaí, Camboriú, Balneário Camboriú e Navegantes deixassem de percorrer juntos 171,20 km por dia, considerando 240 dias úteis no ano, menos 52 dias que foram presenciais, resulta em 32.185,60 km ano que deixaram ser rodados, ou seja, foram deixados de gerar 6.680 tCO₂ no ano de 2021. Outro processo que sofreu mudanças foi o de inauguração, com a comunicação ocorrendo de forma efetiva devido aos sistemas e as reuniões e treinamentos sendo de forma digital foi criado o processo de inauguração digital. O processo de inauguração anterior era que a empresa enviava um colaborador para fazer a inauguração da farmácia pessoalmente, o que consistia o deslocamento deste colaborador seja de carro ou avião em todo o país, em 2021 foram 19 franquias de farmácias inauguradas, ou seja seriam 19 deslocamentos de viagens nos estados: Rio Das Ostras – RJ, São José – SC, Santos – SP, Cachoeira – BA, Rio Branco – AC, Biguaçu – SC, Tapejara – RS, Tijucas – SC, Araçatuba – SP, Luziânia – GO, Maravilha – SC, São João Del Rei – MG, Aparecida do Taboada – MT, Ipojuca – PE, Sorocaba – SP, Araguatins – TO, Vacaria – RS, Palhoça – SC e Itatiba – SP. Isso ocasionaria em 4,036 tCO₂ nos deslocamentos aéreos e 0,569 tCO₂ nos deslocamento de carro para realização das inaugurações.

6- Indicadores Ambientais

Uso de tecnologias

Público Alvo: Não mensurável

Beneficiadas: Não mensurável

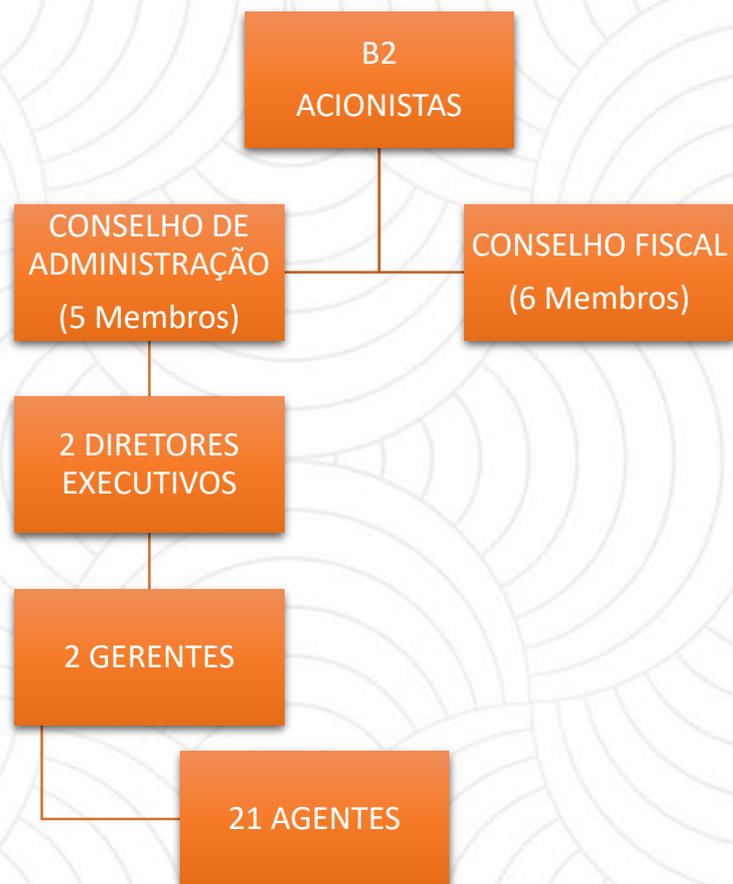
Resultados Obtidos: Após a implantação dos projetos do conselho fiscal digital foram deixados de gerar documentos que utilizavam 1500 folhas por mês, o que resulta em 18.000 mil folhas por ano, que equivale a quase dois troncos de árvore, pois segundo a fonte “se considerarmos um exemplar padrão, como o eucalipto, podemos produzir 20 resmas de papel, que totalizam 10 mil folhas de 75g/m² em tamanho A4 para cada tronco”. Outro impacto nessa decisão é sobre a água, a matéria informa que para produzir uma folha de papel A4 consome cerca de 10 litros de água, para 18.000 mil folhas e estamos falando de 18.000 mil litros de água que deixaram de ser consumidos e que seriam descartados após o processo. As reuniões aconteciam mensalmente onde três conselheiros fiscais se deslocavam até a sede da empresa por 333 km mensais, ou seja, 3996 km por ano, esta iniciativa possibilitou que fosse deixasse de emitir 0.829 tCO₂ no ano de 2021. Com a reestruturação da empresa para sistema para híbrido os nossos colaboradores que residiam em Itajaí, Camboriú, Balneário Camboriú e Navegantes deixassem de percorrer juntos 171,20 km por dia, considerando 240 dias úteis no ano, menos 52 dias que foram presenciais, resulta em 32.185,60 km ano que deixaram ser rodados, ou seja, foram deixados de gerar 6.680 tCO₂ no ano de 2021 devido aos softwares e programas de centrais de comunicação, reuniões, webinars e treinamentos. O processo de inauguração anterior era que a empresa enviava um colaborador para fazer a inauguração da farmácia pessoalmente, o que consistia o deslocamento deste colaborador seja de carro ou avião em todo o país, em 2021 foram 19 franquias de farmácias inauguradas, ou seja seriam 19 deslocamentos de viagens em todo o país. Ocasionalmente em 4,036 tCO₂ nos deslocamentos aéreos e 0,569 tCO₂ nos deslocamentos de carro para realização das inaugurações.

Valor investido: R\$ 82.351,00



7- Indicadores do Corpo Funcional

ORGANOGRAMA 2021 - MATRIZ





Governança Corporativa

Presidente

Rinaldo Ferreira

Diretor adjunto (participa da reunião mensal do conselho de administração):

Eliandro Guerra Freitas

Conselho de Administração (possui regimento interno):

Noely Maria Pompermaier Rotunno

Júlio César Farias Mendes

Laércio Batista Junior

José Amazonas Gaspar



Governança Corporativa

Conselho Fiscal (titulares) (possui regimento interno):

Hélia Terezinha Alves da Silva

Renate Schaefer

Sérgio César da Silva

Conselho Fiscal (suplentes) (possui regimento interno):

Ali Saleh Neto

Maristela Cogo Sedrez

Elias César Dal Agnol



Governança Corporativa

Conselho de Franqueados (possui regimento interno):

Ali Hussein Masri

Elias César Dal Agnol

Júlio Cesar Alves de Almeida

Diego Felipe Foppa

Mario Luiz cordeiro Júnior



Governança Corporativa

Ouvidoria através do link:

<https://farmaefarma.com.br/v6/ouvidoria.htm>

Código de ética através do link:

<https://farmaefarma.com.br/v6/arquivos/codigo-etica.pdf>



7- Indicadores do Corpo Funcional

	2021	2020
Funcionários final de cada ano	25	20
Admissões	10	2
Demissões	5	4
Terceirizados:	21	10
Homens	52,0%	45,0%
Mulheres	48,0%	55,0%
Afrodescendentes	2	2
Mulheres Gerentes	25%	25%
Empregados com mais de 45 anos	5	4



7- Indicadores do Corpo Funcional

	2021	2020
Acidentes de trabalho	0	0
Atuação por Violação de Normas de proteção ambiental	0	0
Atuação por Violação de legislação trabalhista	0	0



8- Indicadores Relevantes Quanto ao Exercício da Cidadania

São realizadas reuniões semanais de capitães, especialistas, por célula, gerentes, gerentes com diretoria e de diretores.

Café com o Presidente:

Este projeto visa estimular a reflexão do colaborador sobre questões éticas, comportamentais e estratégicas. A participação de todos inclusive da diretoria e presidência da empresa. Estas reuniões acontecem uma vez ao mês, com o tempo estimado de duas horas.

Valor investido: R\$ 500,00

A empresa dispõe de todos os programas obrigatórios por lei:

- PCMSO – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional
- PPRA – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais
- LTCAT – Laudo Técnico de Condições Ambientais de Trabalho.

Valor investido nos programas obrigatórios: R\$ 360,00



Até a próxima!