

Afya

RELATÓRIO  
ANUAL DE  
SUSTENTABILIDADE

2022



# SUMÁRIO

Para ser direcionado a um capítulo específico, clique no respectivo título

## Mensagens da Administração

Conselho de Administração

Diretoria Executiva

## Destaques de 2022

Calendário

Resultados Econômico-Financeiros

Premiações



# 1

## SOMOS AFYA

Perfil

Missão e Visão

Nossas Marcas

# 2

## ESG+H

Health (Saúde)

Social

Governança e Gestão

Environmental (Ambiental)

# 3

## NEGÓCIOS

Visão de Futuro

Graduação

Educação Continuada

Soluções Digitais

# 4

## SOBRE ESTE RELATÓRIO

Matriz de Materialidade

SUMÁRIO DE CONTEÚDO DA GRI

SUMÁRIO SASB

ANEXOS

Este Relatório é interativo. Para voltar ao sumário, clique no ícone localizado na parte superior direita das páginas internas.

**KAY KRAFFT****NICOLAU CARVALHO ESTEVES**

Co-presidentes do Conselho de Administração

MENSAGEM DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

# MAIS UM CICLO DE FORTE CRESCIMENTO

**[GRI 2-22]**

A Afya termina o ano de 2022 com mais um ciclo de forte crescimento. Consolidada como o maior e mais completo ecossistema de Educação Médica e Soluções Digitais para médicos no Brasil, a empresa completou o 3º ano, após a sua abertura de capital na Nasdaq, com um crescimento de três vezes comparado a 2019. Os relevantes resultados obtidos em 2022 coincidem com o período em que a companhia passou por mudanças em sua estrutura de Governança Corporativa.

A Bertelsmann, empresa alemã com mais de 180 anos de atuação, com investimentos globais em ativos de mídia, serviços e educação, tornou-se a principal acionista. Além de agregar toda essa experiência à tomada de decisão sobre

estratégia e orientação dos negócios, a Bertelsmann também tem contribuído para aprimorarmos o nosso modelo de governança. Em linha com as melhores práticas internacionais, reforçamos nossas políticas, processos, controles internos e, como próximo avanço, implementaremos uma área de gestão centralizada para todos os riscos corporativos.

Nossa parceria com a Bertelsmann já vem de anos, desde que a Afya foi criada, em 2019. Inicialmente, ela era investidora do Fundo Crescera, então acionista da empresa. Em 2021, comprou participação acionária, ampliando-a em 2022, ao adquirir nova fatia de ações. A consolidação desse relacionamento com a Afya, que passa a ser um dos maiores ativos de educação entre os investimentos globais da Bertelsmann, indica a confiança depositada em nossas estratégias e a intenção de construir essa história conosco, a longo prazo.

Juntos com a Bertelsmann, Família Esteves e demais acionistas, englobamos

as Soluções Digitais em nossa visão de futuro, frente de negócios que é fundamental para cumprirmos o propósito de ser o parceiro do médico ao longo de toda a sua trajetória acadêmica e de exercício da profissão. Construímos um modelo de negócios único, que concilia Educação Médica, com ofertas de ensino para todas as etapas dessa carreira, que demanda atualização contínua de conhecimentos, e Soluções Digitais, que auxiliam o profissional a exercer a Medicina de forma mais assertiva e produtiva.

Construímos, em dois anos, um robusto ecossistema de Soluções Digitais para o médico, por meio de aquisições de *healthtechs*. Trouxemos 11 empresas digitais ao nosso portfólio, três delas em 2022, ano em que também introduzimos, nesse segmento de negócios, uma abordagem até então inédita no mercado: conectar o médico, por meio de nossas Soluções Digitais, a outros participantes do setor de saúde. Essa segmentação, que denominamos como B2B (*business to business*),

priorizou a indústria farmacêutica nesse primeiro ano, e em curto espaço de tempo conquistou quase 100 contratos, resultado que também prova o acerto das decisões tomadas.

Por meio da oferta de serviços e Soluções Digitais para o médico, que denominamos B2P (*business to physician*), e da atuação em B2B, temos o objetivo de alcançar uma receita líquida de R\$ 1,2 bilhão, em 2028. Em 2022, a receita líquida atingiu R\$ 190 milhões.

Temos confiança no sucesso do alcance dessas novas metas. Sabemos do potencial que a Afya possui, conhecemos profundamente os mercados em que atuamos e temos os melhores profissionais, liderados por executivos de altíssima competência. É um orgulho, para nós, testemunhar todas essas conquistas da Afya. Somos uma empresa líder, com um ecossistema de negócios único, e apesar das dimensões que a empresa possui hoje, não perdemos as características e a

cultura que nos trouxeram até aqui, fundamentadas no respeito às pessoas que estão conosco e às comunidades que giram em torno de nós. As pessoas seguem sendo a nossa maior força.

É uma satisfação, para nós, formar médicos de altíssima capacidade, atividade de enorme impacto, pois contribui diretamente para a melhoria dos serviços de saúde do país, e o acesso da população a esses cuidados. Também é uma satisfação ter mais de 10 mil colaboradores engajados com os propósitos da Afya. Agradecemos a parceria de todos os colaboradores, além de alunos, clientes, acionistas, investidores e demais públicos, nesses esforços. Temos muita clareza do caminho que podemos percorrer, e não pouparemos esforços para conduzir a Afya nas melhores direções.

**Kay Krafft e  
Nicolau Carvalho Esteves**

Co-presidentes do Conselho de Administração



**VIRGILIO GIBBON**  
CEO

MENSAGEM DA DIRETORIA EXECUTIVA

# CONSOLIDAÇÃO DA LIDERANÇA

[GRI 2-22]

Se 2021 foi o ano de confirmação do modelo Afya, o nome do jogo em 2022 foi aceleração. Passados três anos do IPO, entregamos uma companhia três vezes maior, em receita líquida e Ebitda, comparada à que foi a mercado, em 2019. Alcançamos R\$ 2,3 bilhões em receitas, o que retrata o excelente desempenho e a consolidação dos três segmentos em que atuamos.

O desempenho mais significativo em 2022 veio da Educação Continuada, e vai além dos números. Dos nossos segmentos, esse foi o mais impactado com a pandemia da covid-19, pelo fato dos nossos cursos preverem o atendimento presencial. As restrições de convívio, então impostas, naturalmente provocaram queda de demanda pelos cursos. Aproveitamos o período de menor movimento para nos preparar para a retomada. Abrimos

seis novas unidades e investimos em novos cursos. O resultado em 2022, portanto, indica que fizemos a leitura correta dos cenários e tomamos as melhores decisões.

A graduação em Medicina, nosso core business, teve um ano marcado por movimentos importantes. De um lado, seguimos executando com sucesso a estratégia de expansão: inauguramos quatro Faculdades de Medicina do programa Mais Médicos, sendo duas no Pará, nas cidades de Abaetetuba e Bragança, e duas no Amazonas, em Itacoatiara e Manacapuru. Juntas, acrescentaram 200 novas vagas de graduação em Medicina ao nosso portfólio. Somamos outros 92 assentos de Medicina, também de forma orgânica, com as primeiras 28 vagas de Medicina do campus da São Lucas Ji-Paraná, em Rondônia, e 64 vagas adicionais na Faculdade Santo Agostinho, em Itabuna, na Bahia. Mantivemos o ritmo de aquisições e concluímos, no primeiro dia de 2023, a maior de nossa história: a Unit Alagoas e a Fits Jaboação dos Guararapes.

Com essas expansões, chegamos a 3.163 vagas médicas autorizadas. Esse marco confirma o acerto da estratégia de expansão que nos trouxe até aqui, baseada em aquisições e crescimento orgânico. Para conquistar o market share de 15% do mercado privado de graduação médica no Brasil até 2028, pretendemos adicionar 200 vagas de Medicina a cada ano. Com a aquisição de Unit Alagoas e Fits Jaboação dos Guararapes, com 340 vagas, começamos 2023 à frente da meta. Com isso, nossa participação de mercado, que era de 9% em 2021, está em 10,5%. Em paralelo às aquisições, concluímos, no período, a integração da UNIGRANRIO, adquirida em 2021. Somos eficientes na integração dos ativos que compramos, em linha com os compromissos que temos de extrair sinergias de nossas operações.

Em Soluções Digitais, fizemos três aquisições relevantes, trazendo as healthtechs Além da Medicina, CardioPapers e Glic para o nosso ecossistema. Com elas, completamos o portfólio de Soluções Digitais para o médico. Atualmente um em cada três

médicos do país já usa pelo menos uma das soluções Afya. Estamos avançando em ganhos de sinergia, interações e construção de múltiplas ofertas, o que confirma o sucesso da estratégia que perseguimos. Em paralelo, 2022 foi o ano em que lançamos o B2B, em que potencializamos o uso das nossas Soluções Digitais, transformando-as também em ponte entre os profissionais médicos e outros participantes do setor da saúde. Começamos a executar essa estratégia com foco na indústria farmacêutica, e nesse primeiro ano já fechamos quase 100 contratos com cerca de 45 farmacêuticas, números que não só indicam que tomamos decisões acertadas, mas que também, mais uma vez, o nosso time executou de forma exemplar a estratégia de avanço dos serviços digitais em B2B.

Todas essas conquistas, além de levarem a um aumento significativo na receita, reforçam a sólida geração de caixa e crescimento robusto do lucro por ação (EPS, na sigla em inglês). Estamos, portanto, expandindo os negócios de forma consistente.

Em 2022, a estrutura de governança corporativa passou por ajustes. A Bertelsmann, gigante global em mídia e conteúdo, que nos acompanha como investidora desde o primeiro dia de criação da Afya, consolidou-se como controladora da companhia. Para nós, está sendo uma vivência muito interessante. Fazer parte de um grupo global se reverte em oportunidades de troca de experiência e aprendizados. Além disso, o apoio da Bertelsmann na execução das estratégias tem gerado aprimoramentos e, conseqüentemente, ótimos resultados para o negócio.

O que faz uma empresa como a Afya são as pessoas, e já somos mais de 10 mil. Essa equipe vem se multiplicando a cada ano, o que torna a gestão de talentos um desafio. Pela importância de cada um deles para nós, procuramos fazer o que há de melhor para proporcionar ambientes de trabalho acolhedores, inclusivos e diversos, que contribuam para o desenvolvimento profissional e pessoal de todos. Por isso, foi com grande alegria que recebemos o selo de Excelente Lugar para Trabalhar, pelo GPTW. Foi a primeira vez

que realizamos a pesquisa de clima com essa consultoria, e já registrar indicadores expressivos, que levaram à certificação, confirma que estamos acertando no cuidado com nossos profissionais.

Também temos muito orgulho de estar, pelo segundo ano consecutivo, no Índice de Igualdade de Gênero, publicado pela Bloomberg, provedora global de tecnologia, dados e informações para o mercado financeiro. A permanência da Afya no GEI é um reconhecimento às iniciativas que temos desenvolvido para promover a diversidade e a inclusão, em linha com o nosso Compromisso Público de ter, até 2030, 50% dos cargos de gestão ocupados por mulheres, firmado no âmbito do Pacto Global, iniciativa liderada pela Organização das Nações Unidas (ONU), da qual somos signatários.

Reunimos profissionais da área de Educação e de ambientes digitais. São pessoas de variadas formações e culturas, procedentes das cinco regiões do país, com diversas visões de mundo. Esse contexto nos oferece um ambiente de trabalho estimulante, enriquecido pela

soma de todas essas diferenças por um propósito comum: transformar a saúde em conjunto com quem tem a Medicina como vocação. Essa é a nossa visão de negócios, construída em 2022.

Após o crescimento acelerado nos últimos anos, revisamos o nosso posicionamento institucional. Foi um amplo trabalho, que teve o envolvimento de diversas áreas da companhia. Como resultado, definimos, além da visão, a missão que nos move: prover um ecossistema que integra educação e Soluções Digitais para a jornada médica, potencializando a formação, a atualização, a assertividade e a produtividade dos profissionais de saúde.

Não existe, no Brasil ou fora dele, outra empresa que consolide um ecossistema como o nosso, que integre Educação Médica e Soluções Digitais para o médico. Somos uma companhia única, e essa é a nossa maior fortaleza. Com as mudanças de hábitos da sociedade nos últimos anos, provocadas pela inserção crescente da tecnologia em nossas rotinas e relacionamentos, o uso de Soluções Digitais na formação do

médico se tornou imperativo. É uma forma de prepará-lo para o mercado de trabalho, em linha com a realidade que ele encontrará. Os ganhos de sinergia entre os nossos negócios têm permitido oferecer essas ferramentas em sala de aula. Nossas Soluções Digitais estão sendo utilizadas no apoio ao ensino e para preparar nosso estudante para o mercado.

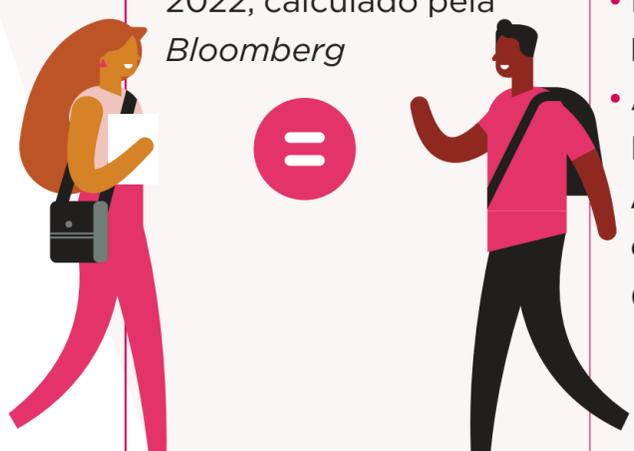
Estamos, portanto, transformando o jeito de ensinar Medicina, conectados com os novos tempos. Para nos manter atualizados com as mais diversas vertentes da Medicina, criamos, em 2022, o Comitê Médico Afya. Reunimos quatro profissionais com trajetórias médicas de enorme reconhecimento, que podem aportar à Afya muito da bagagem e experiência que possuem. O que nos move é atender o médico. Portanto, ouvi-lo é essencial para entender necessidades, validar opiniões e aperfeiçoar o que for necessário. Mantemos encontros periódicos com esses profissionais, e tenho a satisfação de participar de todas essas conversas.

É um orgulho conduzir a gestão da Afya, empresa que traz, em seu DNA, o compromisso com o desenvolvimento sustentável. Trabalhamos com saúde e educação, o que permite que, no desempenho de nossas funções, possamos impactar positivamente milhões de pessoas, contribuindo efetivamente para o bem-estar e qualidade de vida de cada um. Em 2022, por exemplo, nossos alunos e professores ofereceram cerca de meio milhão de consultas gratuitas, nas diferentes regiões do país. Esse alcance é inédito, uma marca recorde. Movidos por continuar perseguindo resultados satisfatórios como esse, mantemos nosso compromisso e energia para executar as estratégias e, a cada ano, reportar mais conquistas. Agradecemos o apoio e confiança de nossos acionistas, investidores, alunos, colaboradores e demais públicos com os quais nos relacionamos. Seguiremos engajados em transformar a saúde em conjunto com quem tem a Medicina como vocação.

**VIRGILIO GIBBON**

CEO

# 2022: ano de crescimento, conquistas e reconhecimentos

JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN
<ul style="list-style-type: none"> <li>Inclusão no Índice de Igualdade de Gênero 2022, calculado pela <i>Bloomberg</i></li> </ul> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aquisição da <b>Além da Medicina</b></li> <li>Inauguração <b>FAMEG</b> (PE)</li> <li>Autorização Mais Médicos: <b>ITPAC ABAETETUBA</b> (PA) e <b>ITPAC ITACOATIARA</b> (AM)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aquisição da <b>CardioPapers</b></li> <li>Autorização Mais Médicos: <b>ITPAC BRAGANÇA</b> (PA) e <b>ITPAC MANACAPURU</b> (AM)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Afya Investor &amp; ESG Day</b>, evento anual voltado a profissionais de mercado e analistas</li> </ul> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aquisição da <b>Glic</b></li> <li><b>Bertelsmann</b> se torna o controlador da Afya após compra de ações Classe B da Família Esteves</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Afya é reconhecida na premiação <b>#PulsesAwards 2022</b>, que destaca as melhores práticas de liderança em empresas referências no Brasil</li> </ul>
JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ
<ul style="list-style-type: none"> <li>Três anos do IPO da Afya na <b>Nasdaq</b>, bolsa de valores norte-americana</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Certificação <b>GPTW</b> como Melhor Empresa para Trabalhar</li> </ul> 		<ul style="list-style-type: none"> <li>Aquisição da <b>Unit</b> Alagoas (AL) e <b>Fits</b> Jaboaão de Guararapes (PE)</li> </ul> 	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>ITPAC PALMAS</b> (TO) recebe Selo de Acreditação da Sociedade Americana, conferido ao Centro de Simulação em Saúde</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lançamento da nova <b>Missão e Visão</b> da Afya</li> </ul> 

# PREMIAÇÕES

## Melhor empresa de educação, pelo 3º ano consecutivo, no Anuário Época Negócios 360º

Em comparação com o *ranking* do ano anterior, tivemos uma atuação ainda melhor, passando do 2º para o 1º lugar nas categorias Desempenho Financeiro, Governança Corporativa e Visão de Futuro, além de manter a liderança na categoria Sustentabilidade e o 2º lugar em Inovação.

## Índice Bloomberg de Igualdade de Gênero

Pelo 2º ano consecutivo, a Afya é uma das empresas brasileiras a integrar o Índice, que considera o desempenho de empresas de capital aberto em métricas relacionadas à equidade de gênero no local de trabalho.

A divulgação da atual carteira do índice, que é revista anualmente, ocorreu em janeiro de 2023.

## Mulheres na Liderança 2023

A Afya é uma das vencedoras da quinta edição do prêmio, que reconhece as empresas com as melhores práticas para ascensão feminina, realizado pela WILL *Women in Leadership in Latin America* | BR, US, UK, com metodologia Ipsos, em parceria com o Valor Econômico. No setor de Educação, a Afya foi a empresa com o melhor desempenho.

## TOP 50 Open Corps

Estamos entre as 50 maiores empresas que trabalham com inovação aberta. A premiação, realizada pela 100 Open Startups, plataforma pioneira em *open innovation* na América Latina, destacou-nos na categoria *Ranking Top 10 Serviços de Educação 2022*. Conquistamos o segundo lugar, subindo três posições em relação ao ano de 2021.

## 100 RHs que inspiram

Pela primeira vez, a Afya ingressou na lista dos 100 RHs mais inspiradores do Brasil, segundo o prêmio 'Gupy Destaca 2022'. O *ranking* é composto por empresas de diferentes tamanhos e segmentos, que estão renovando a forma de fazer a gestão de pessoas e pensando no futuro do trabalho.

## Melhores do Ano em Serviços Compartilhados

Vencemos o prêmio Melhores do Ano em CSC, que reconhece as empresas e profissionais que se destacaram no mercado de Serviços Compartilhados durante o ano. Nessa edição, a primeira em que concorremos desde quando a premiação foi criada, em 2016, o nosso CSC - que na Afya é denominado Centro de Serviços Afya (CSA) - foi reconhecido na categoria Melhor Case de Inovação em CSC, com um projeto sobre automação de processos de negócios e RPA (*Robotic Process*

*Automation*). Esse reconhecimento é uma iniciativa da Associação Brasileira de Serviços Compartilhados (ABSC).

Mais informações sobre essa premiação na página 61.



# RESULTADOS ECONÔMICO-FINANCEIROS

## EM 2022



R\$ 2.319,1  
milhões

de receita líquida ajustada



R\$ 961,9  
milhões

de EBITDA Ajustado



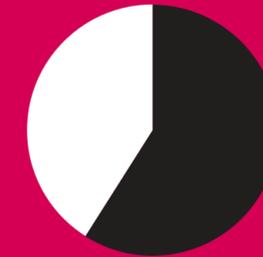
R\$ 535,1  
milhões

de Lucro Líquido Ajustado



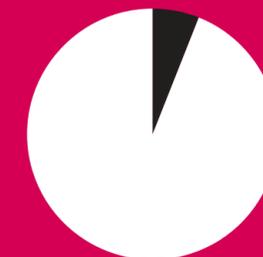
R\$ 877,0  
milhões

de Fluxo de Caixa Operacional



41,5%

Margem EBITDA Ajustada



94,4%

de conversão de caixa

1

SOMOS AFYA



## PERFIL

[GRI 2-1; 2-6]

# Cuidamos da jornada daqueles que escolheram a Medicina para transformar o mundo

Somos o maior ecossistema de educação e soluções digitais da América Latina. Acompanhamos o médico ao longo de sua jornada acadêmica, no exercício da profissão e no relacionamento com a indústria da saúde.

Líderes em Educação Médica – tanto em número de vagas<sup>1</sup>, como no total de alunos –, buscamos nos diferenciar, nesse segmento, com uma abordagem metodológica inovadora, centrada no estudante, combinando conteúdo integrado, aprendizado interativo e experiência adaptativa.

Temos compromisso com a interiorização do ensino e da prática da Medicina, promovendo acesso a cuidados médicos, inclusão social e desenvolvimento econômico. Atuamos, na graduação, por meio de

32 Instituições de Ensino Superior, distribuídas em 14 Estados das cinco regiões do país. Desse total, 30 oferecem o curso de Medicina. Também disponibilizamos mais de 50 cursos de Educação Continuada em Medicina, por meio da IPEMED, em 13 cidades.

Nossa proposta de valor, centrada na Educação Médica, é complementada pela vertical de Soluções Digitais para o médico, que reúne 11 *healthtechs* direcionadas a oferecer, aos estudantes de Medicina e médicos, um portfólio diversificado de serviços que facilitam o dia a dia da prática clínica e os ajudam tanto na gestão dos negócios, como no relacionamento com outros *players* da indústria de saúde. Essa combinação de educação e soluções digitais para médicos faz, da Afya (Afya Limited), uma empresa única no setor, que inaugura e lidera uma nova categoria,

com alta geração de valor para todo o ecossistema em torno da Medicina.

A Afya – que significa “saúde e bem-estar” na milenar língua suaíli – foi criada em 2019, a partir da união da NRE Educacional, já à época o maior grupo de faculdades de Medicina do país, com a Medcel, marca de cursos preparatórios para provas de residência médica. A primeira faculdade do grupo começou a operar em 1999, no Tocantins, no Norte do país. Com escritório administrativo em Nova Lima (MG), Brasil, e sede nas Ilhas Cayman, a Afya é uma companhia aberta, com ações negociadas na bolsa de valores Nasdaq, nos Estados Unidos.



Assista ao vídeo “Afya Medicina 2023: a conexão pela Medicina pode surgir das mais diferentes formas”.

## AFYA EM NÚMEROS

[SV-ED-000.A]

17.968	alunos de Medicina
17.967	alunos de graduação de outros cursos da área de saúde
22.265	alunos de outros cursos de graduação
58.200	alunos de graduação <sup>2</sup>
4.280	alunos de Educação Continuada
8.708	professores e colaboradores
662	parcerias com hospitais e clínicas
260.710	usuários ativos mensais de nossos serviços digitais, entre médicos e estudantes de Medicina

<sup>1</sup>2.823 vagas aprovadas pelo Ministério da Educação (MEC), em dezembro de 2022, elevadas para 3.163 vagas em janeiro de 2023.

<sup>2</sup>Inclui os alunos de Medicina.

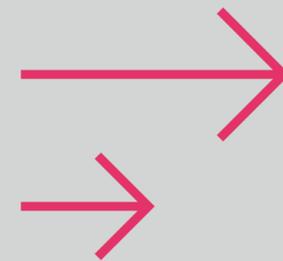
# MISSÃO E VISÃO

Em 2022, redefinimos nossa visão e missão, como reflexo da evolução do nosso negócio, que passa a ter soluções para toda a jornada do médico, unindo as duas fases de forma mais integrada. Temos, hoje, um modelo de negócios único, e nosso posicionamento de marca precisava capturar a essência do que a Afya é atualmente.

Desse processo de revisão, diversas áreas da Afya participaram, em linha com o ambiente de trabalho colaborativo que faz parte do nosso jeito de ser. Definimos a missão, que resume o conceito que sustenta as nossas decisões estratégicas, e a visão, que indica onde a Afya quer chegar.



Saiba mais sobre o ecossistema Afya neste [vídeo](#).



## MISSÃO

Prover um ecossistema que integra educação e soluções digitais para a jornada médica, potencializando a formação, a atualização, a assertividade e a produtividade dos profissionais da saúde.

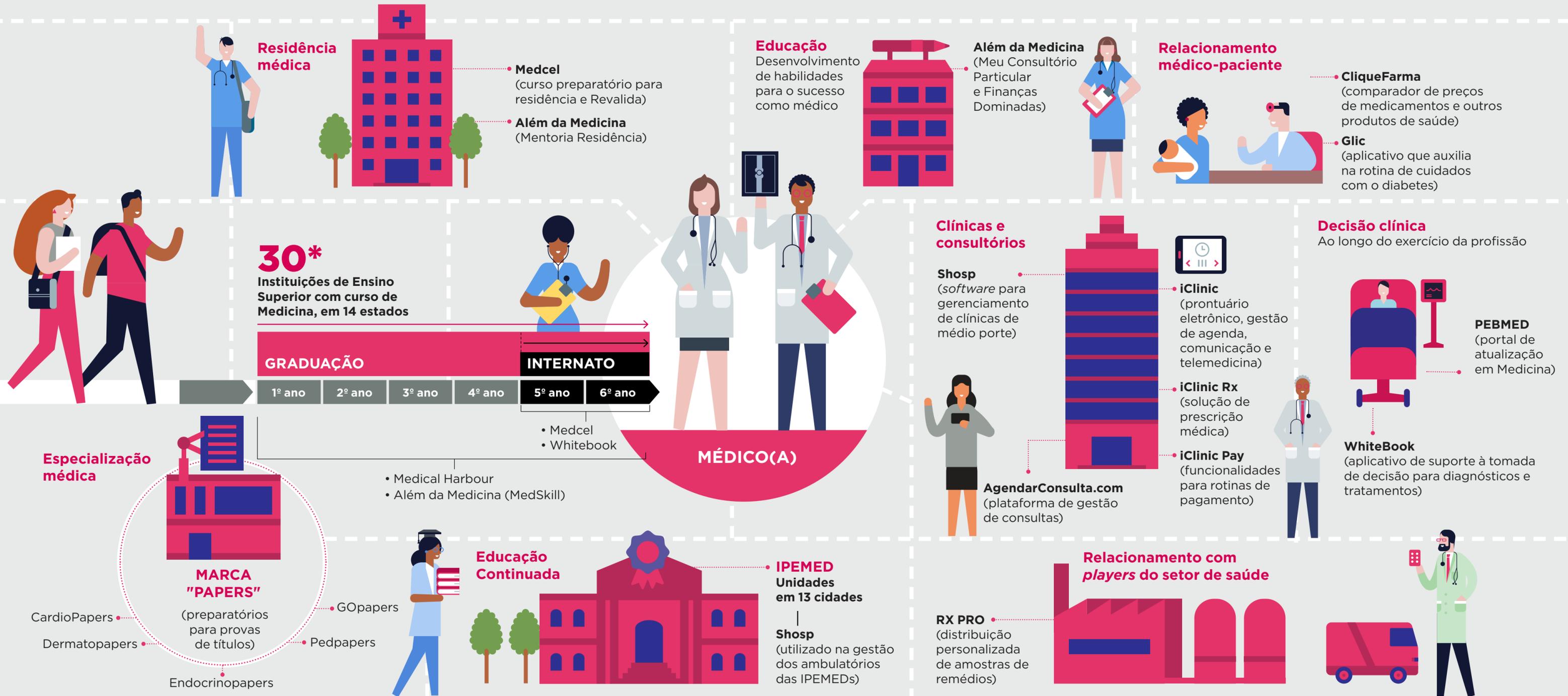


## VISÃO

Transformar a saúde em conjunto com quem tem a Medicina como vocação.

# ECOSSISTEMA AFYA

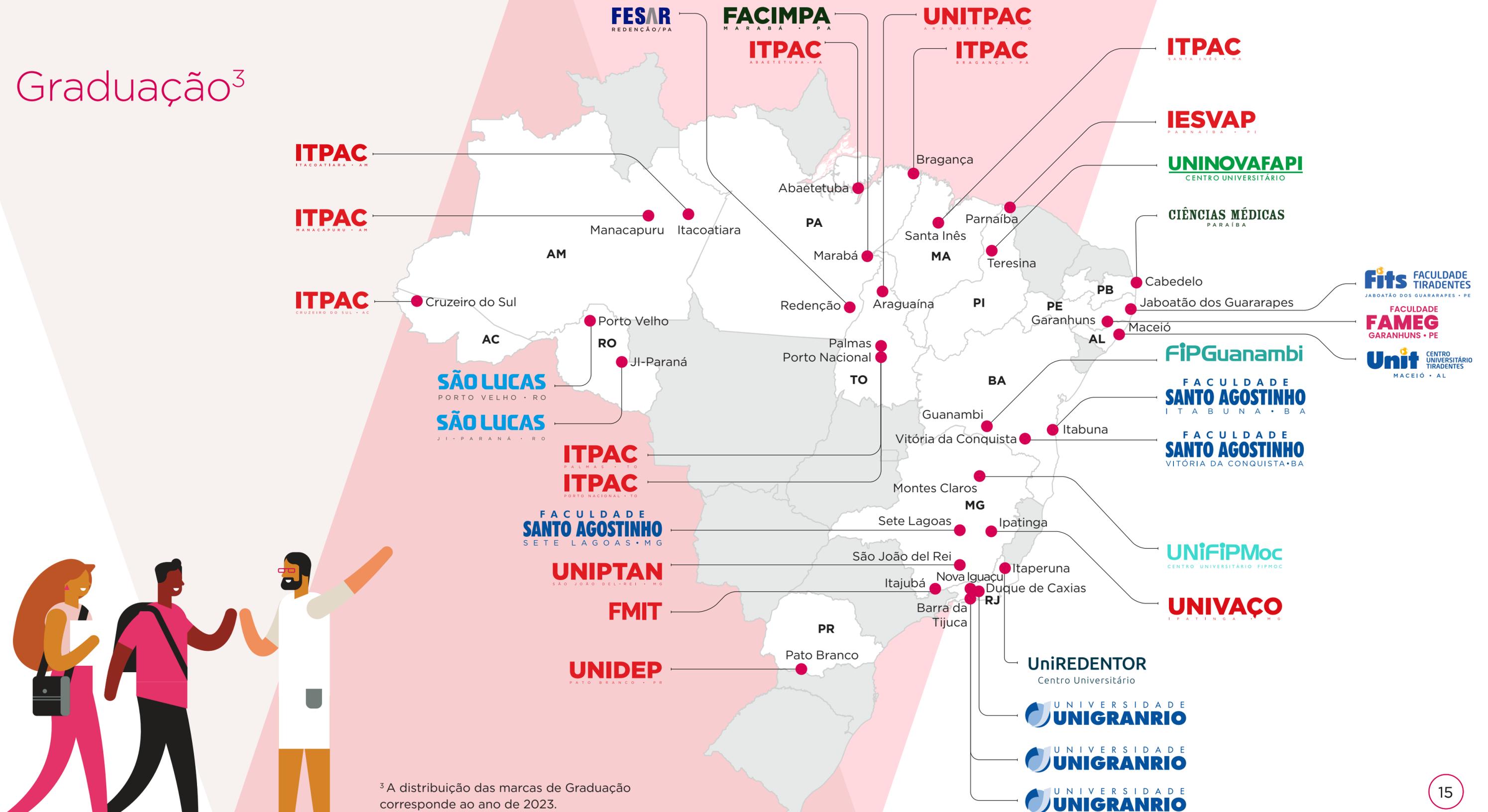
Temos um sólido ecossistema, que conjuga **Educação Médica** – abrangendo **graduação**, nosso principal negócio, e **Educação Continuada** – e **Soluções Digitais para médicos**, frente que complementa a nossa oferta de valor. Saiba como a Afya acompanha o médico por toda a sua jornada [aqui](#).



\*Entre as 32 Instituições de Ensino da Afya, consideramos para este infográfico somente as 30 IES com curso de Medicina. As soluções digitais indicadas complementam o ensino presencial, apoiando os alunos no processo de aprendizagem.

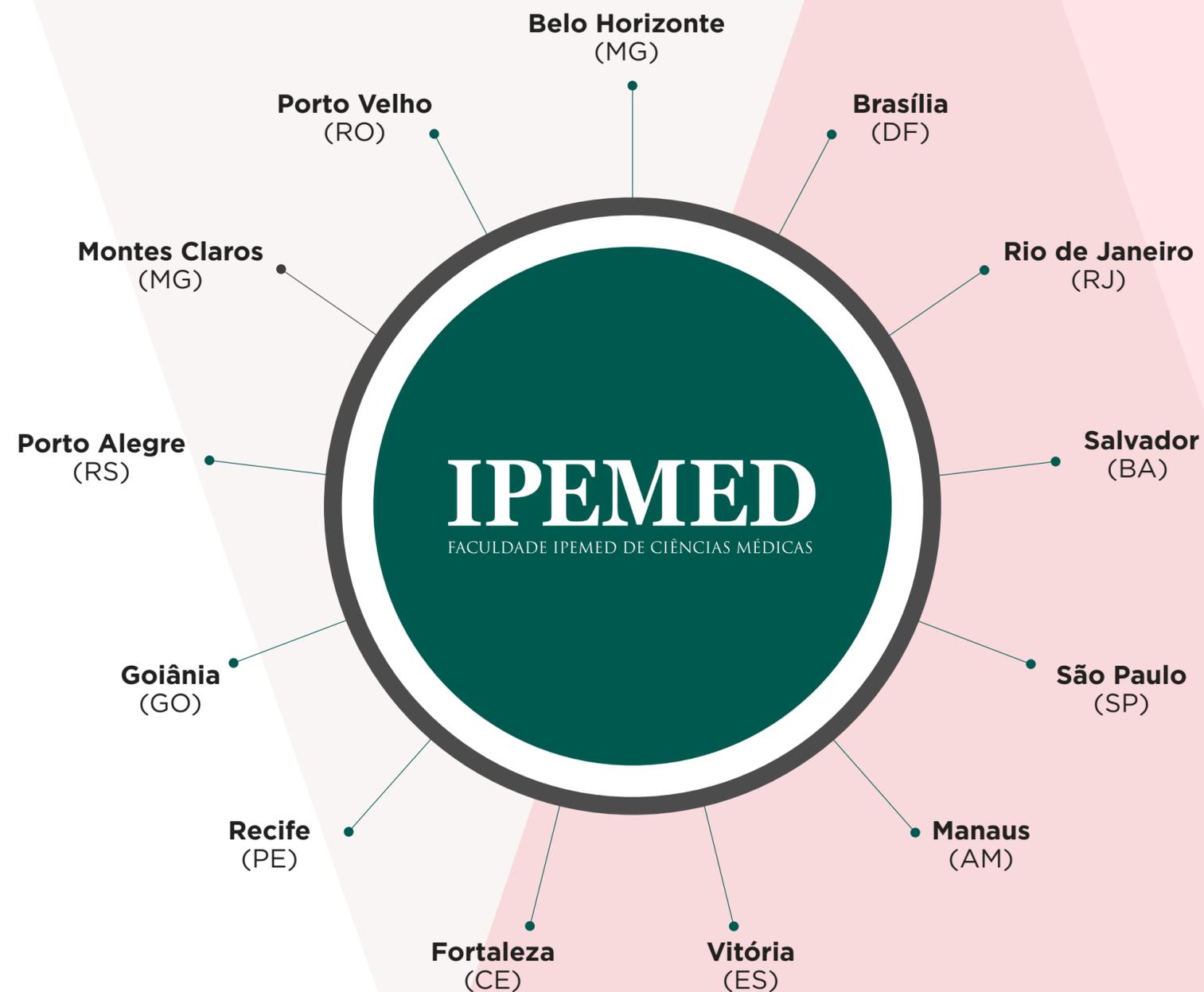
# NOSSAS MARCAS

## Graduação<sup>3</sup>



<sup>3</sup> A distribuição das marcas de Graduação corresponde ao ano de 2023.

## Educação Continuada



## Soluções Digitais para médicos



2

ESG+H



## DESTAQUES ESG+H

Aspectos relacionados a ESG (governança ambiental, social e corporativa) permeiam nossas estratégias e rotinas. Pela característica da nossa atuação, alcançamos diversas pessoas e comunidades por meio de iniciativas de promoção à saúde e prevenção a doenças, aspecto que é potencializado pelo fato de sermos a líder, no Brasil, em Educação Médica.



## ENVIRONMENTAL

**3.615 MWh** ao ano de capacidade de geração nas usinas fotovoltaicas, instaladas em nove instituições de ensino

**17%** do total de energia consumida pelas operações supridos por energia solar, contra 8% em 2021

**-63%** de emissões de escopo 2 (emissões provenientes do consumo de energia elétrica)

**5.440+** pessoas impactadas pelas iniciativas de educação e conscientização ambiental, promovidas pelas Instituições de Ensino Superior

## SOCIAL

**7.960+** pessoas beneficiadas com as ações de responsabilidade social realizadas por nossas operações

**3 toneladas** de alimentos arrecadados em campanhas realizadas pelas IPEMEDs e distribuídas às comunidades locais

**57%** de colaboradoras mulheres

**41%** dos cargos de gestão ocupados por mulheres

## GOVERNANCE

**40%** dos membros do Conselho de Administração são mulheres

**30%** dos conselheiros são independentes

**89%** dos colaboradores participaram de treinamentos sobre Combate à Corrupção e Fraude

## +HEALTH

**471.107** consultas de saúde gratuitas às comunidades de entorno dos *campi*

**18.104** médicos formados até 2022

**14.000+** pessoas impactadas pelas ações de promoção à saúde e prevenção a doenças, realizadas pelas IES

# HEALTH (SAÚDE)

Por meio da formação de médicos, oferta de consultas de saúde gratuitas e iniciativas às comunidades do entorno das operações, voltadas à promoção da saúde e à prevenção de doenças, impactamos milhares de pessoas, em diferentes localidades do Brasil.

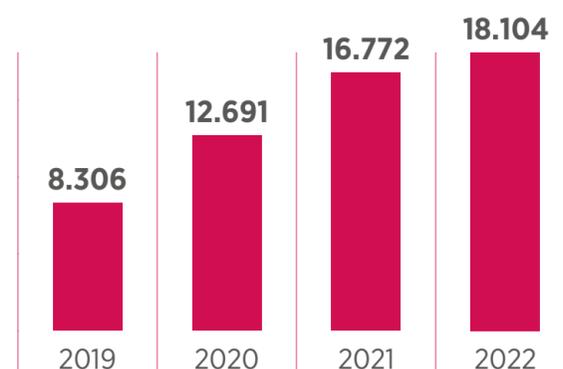
## FORMAÇÃO DE MÉDICOS

**Há 23 anos, formamos médicos com excelência para o Brasil**

Nossa história tem início em 1999, com a Faculdade ITPAC Araguaína (TO), que posteriormente foi transferida para a capital do Estado. Desde então, ampliamos a atuação a diferentes partes do país, consolidando a nossa posição de líder em Educação Médica. Como resultado dessa trajetória, formamos dezenas de milhares de profissionais médicos, contribuindo efetivamente para o aprimoramento do serviço de saúde no Brasil e para aumentar o acesso da população a cuidados médicos. Até o final de 2022 já tínhamos 18.104 médicos formados.

### Médicos formados

Total de graduados por ano



## ACESSO A CUIDADOS COM A SAÚDE

[GRI 2-29; 413-1; HC-DY-240a.1]

Por meio das nossas operações, proporcionamos, às comunidades de entorno, maior acesso a cuidados com a saúde. Mantemos clínicas e ambulatórios em nossas Instituições de Ensino Superior (IES), nas quais são oferecidas consultas médicas e de outras áreas da saúde, em parceria com o Sistema Único de Saúde (SUS).

Nelas, alunos dos últimos anos dos cursos de graduação de Medicina e de outras carreiras, como Odontologia, Enfermagem e Fisioterapia, realizam atendimentos supervisionados pelos docentes. Ação similar é realizada pela IPEMED, nossa marca de pós-graduação. Nos ambulatórios das unidades, distribuídos em 13 cidades, as consultas são conduzidas pelos alunos pós-graduandos, em busca de especializações.

Essas iniciativas são desenvolvidas de acordo com leis e regulamentos

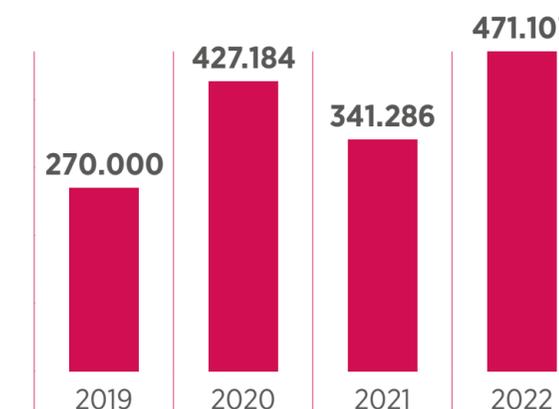
sociais e econômicos aplicáveis, de forma a não incorrer em registros de não conformidades no período. Os impactos dessas iniciativas sobre os direitos humanos também são frequentemente avaliados.

Em 2022, com as operações 100% retomadas após a fase crítica da covid-19, nossas operações ofereceram mais de 470 mil atendimentos gratuitos de saúde, incluindo consultas, exames e microcirurgias. Somados os atendimentos gratuitos realizados por alunos de outras áreas do conhecimento, o número total salta para 494.635.

### Consultas de saúde

Atendimento gratuito à população

[HC-DY-000.B]

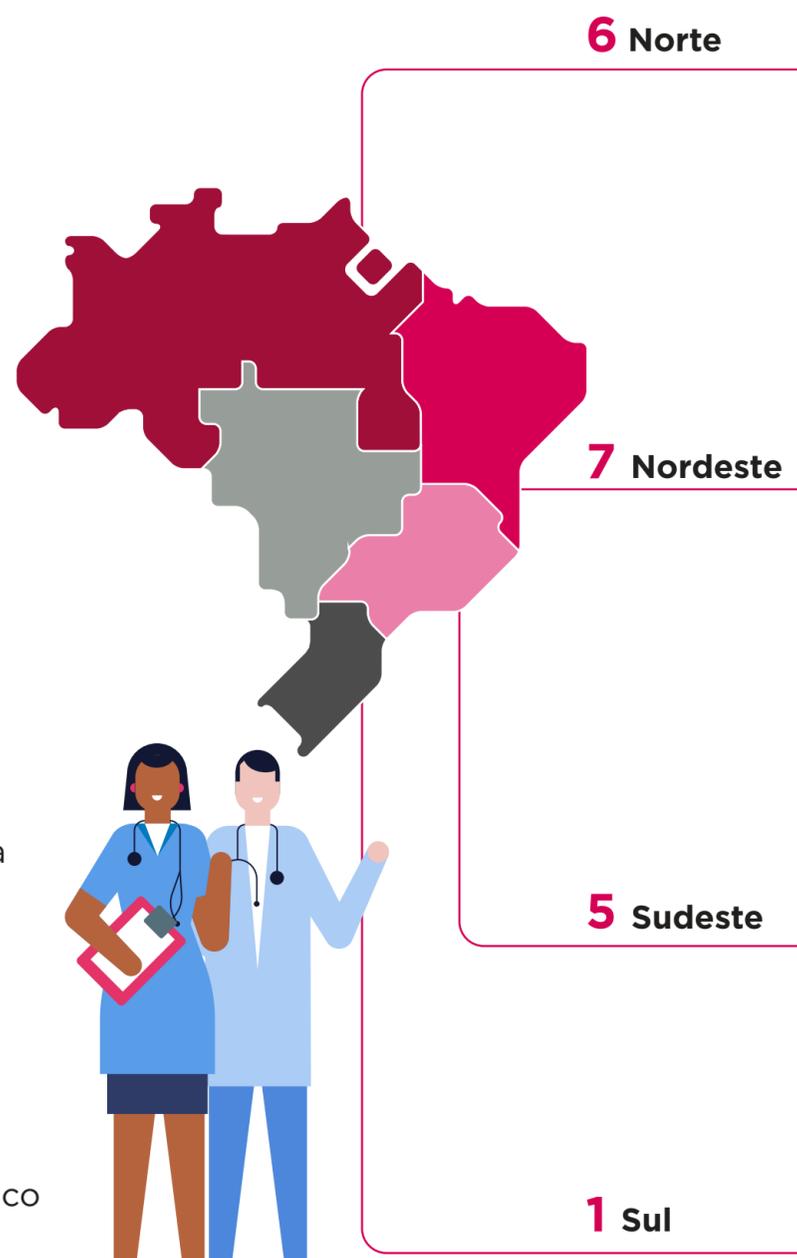


## Estrutura de atendimento

[HC-DY-000.A]

Contamos com uma estrutura de 19 ambulatórios em nossas Instituições de Ensino Superior, o que nos possibilita levar, à população, acesso gratuito a cuidados com a saúde, abrangendo diversas especialidades médicas, como Cardiologia, Endocrinologia, Gastroenterologia e até pequenas cirurgias, e consultas com profissionais de outras áreas de saúde, como Odontologia, Psicologia e Fisioterapia, entre outros. Desses ambulatórios, o da FACIMPA, em Marabá (PA), foi inaugurado em 2022.

Temos o compromisso de levar, para o interior do país, a educação e a prática da Medicina, e a distribuição geográfica das IES que possuem ambulatórios corroboram esse propósito. Do total, 13 estão no Norte e Nordeste do país, regiões que possuem menor acesso a cuidados com a saúde. Outro fator que reforça esse princípio é que, das 19 unidades com ambulatórios, apenas cinco estão em capitais.



IES	UF	PERFIL DE ATENDIMENTOS
<b>FACIMPA</b>	PA	8 especialidades médicas
<b>FESAR</b>	PA	10 especialidades médicas
<b>ITPAC PALMAS</b>	TO	13 especialidades médicas
<b>ITPAC PORTO</b>	TO	17 especialidades médicas + enfermagem (consultas e ambulatório de feridas)
<b>UNITPAC</b>	TO	10 especialidades médicas
<b>UniSL</b>	RO	8 especialidades médicas
<b>ITPAC SANTA INÊS</b>	MA	5 especialidades médicas
<b>FASAI</b>	BA	10 especialidades médicas
<b>FASAVIC</b>	BA	10 especialidades médicas
<b>FIPGuanambi</b>	BA	11 especialidades médicas
<b>UNINOVAFAPI</b>	PI	13 especialidades médicas + fisioterapia em geral
<b>IESVAP</b>	PI	16 especialidades médicas + psicologia infantil + nutrição
<b>Unit Alagoas</b>	AL	4 especialidades de psicologia
<b>UNIFIPMoc</b>	MG	7 especialidades de fisioterapia
<b>UNIPTAN</b>	MG	11 especialidades médicas
<b>UNIVAÇO</b>	MG	11 especialidades médicas
<b>UNIGRANRIO Barra da Tijuca</b>	RJ	17 especialidades médicas + 15 especialidades de odontologia + psicologia + biomedicina + enfermagem + estética
<b>UniRENTOR</b>	RJ	9 especialidades médicas
<b>UNIDEP</b>	PR	9 especialidades médicas

## IMPACTO POSITIVO À SAÚDE DAS COMUNIDADES

Além dos atendimentos gratuitos oferecidos por alunos da graduação, em nossas IES, e por médicos que cursam pós-graduação nas IPEMEDs, as instituições de ensino desenvolveram, ao longo do ano, uma agenda com diversas iniciativas voltadas à promoção da saúde e prevenção de doenças nas comunidades de entorno das operações. **Com engajamento de alunos, docentes e colaboradores, essas iniciativas impactaram positivamente mais de 14 mil pessoas.**

**1.900+ pessoas**, entre crianças, jovens, adultos e idosos, que vivem em regiões vulneráveis da cidade de Vitória da Conquista (BA), participaram do *FASA do Bem*, promovido pela **FASAVIC** (BA). A iniciativa contou com palestras e oficinas sobre educação e promoção da saúde. Alunos, supervisionados por professores, também prestaram atendimentos médicos.

**1.800+ pessoas** foram atendidas no *Intercâmbio Científico Brasil x Bolívia*. Resultado de cooperação entre o **UniSL**, em Porto Velho (RO), e o consulado boliviano, essa iniciativa promoveu expedições de alunos e professores de diversos cursos da IES às comunidades de Guajará-Mirim, no Brasil, e Guayaramerín, na Bolívia, para levar, às populações vulneráveis dessas localidades, orientações e atendimentos de saúde, além de outras atividades.

**1.200 pessoas**, aproximadamente, aderiram às campanhas de doação de sangue conduzidas pela **UNINOVAFAPI** (PI). Realizada semestralmente na forma de trote solidário, recebendo os alunos que ingressam nos cursos de Medicina e Enfermagem, a ação busca incentivar a doação solidária de sangue e medula óssea ao Hemocentro de Teresina. Nas duas edições de 2022, foram coletadas 600 bolsas de sangue, aproximadamente, e realizados 120 cadastros de doadores de medula óssea.

**1.700+ procedimentos** realizados no Barco Saúde e Cidadania São Lucas, que realizou assistência em saúde, educação e cidadania nas comunidades ribeirinhas de Porto Velho, especificadamente em São Carlos do Jamari e Seringal Cavalcante. O projeto possui periodicidade anual, e dele participaram alunos dos diversos cursos do **UniSL**, em Porto Velho (RO).

**860 pessoas** do município de Araguaína (TO) foram alcançadas pela campanha *Experimente Viver*. Realizada pelo **UNITPAC** (TO), a ação buscou conscientizar as pessoas sobre a prevenção ao suicídio, e foi motivada pelo Setembro Amarelo, mês escolhido por profissionais da saúde para chamar a atenção e informar a sociedade sobre o tema. A programação incluiu atendimentos na área da saúde, como aferição de pressão e testes de tipagem sanguínea e glicêmico, além de orientações psiquiátricas, palestras, apresentação de grupo de dança, passeio ciclístico, entre outras atividades.



**1.500 pessoas**, entre crianças, adolescentes, adultos e idosos, foram alcançadas pela iniciativa *Teresina Cuida de Você*, fruto de parceria entre o **UNINOVAFAPI** (PI) e a Secretaria Municipal de Cidadania, Assistência Social e Políticas Integradas (SEMCASPI) para oferecer, à população local, ações de educação e saúde, além de atendimentos de saúde e serviços jurídicos. Foram envolvidos, nessa iniciativa, professores e alunos dos cursos de Direito, Enfermagem, Fisioterapia, Nutrição e Odontologia.

**600 pessoas** do município de Redenção (PA) foram alcançadas pelo *Consultório na praça*, ação realizada por alunos e professores de Medicina e Enfermagem da **FESAR** (PA), com o objetivo de oferecer cuidados de Atenção Primária. Na ocasião, foram dadas orientações sobre primeiros socorros, infecções sexualmente transmissíveis e prevenção ao câncer de pele, entre outros casos abordados. Foram oferecidos, ainda, aferição de pressão e testes glicêmicos.

**600 pessoas**, aproximadamente, participaram do *Café com Música*, evento realizado pela **FMIT** (MG) a cada 15 dias, aberto à participação das comunidades do entorno da instituição de ensino superior. Nessa iniciativa, que busca apresentar a música como forma de aumentar a autoestima das pessoas, alunos do curso de Medicina levam seus instrumentos ao *campus* e conduzem as apresentações musicais. Os encontros contam com o apoio da prefeitura, que disponibiliza transporte gratuito às pessoas que queiram participar dos eventos.

**480 atendimentos de saúde** foram oferecidos gratuitamente, pela **FCM-PB** (PB), às pessoas da comunidade Vila Feliz e Renascer, localizada no município paraibano de Cabedelo, nas imediações da instituição de ensino superior. Em formato de feiras de saúde, alunos dos cursos de Medicina, Nutrição, Enfermagem e Odontologia prestaram vários tipos de serviços, como aferição de pressão arterial, testes sanguíneos e orientação para saúde bucal.

Também foram distribuídos kits de higiene infantil e mudas de hortaliças produzidas na horta orgânica da IES.

**430 famílias** foram visitadas por 151 alunos que participaram do trote solidário *São Lucas no Combate ao Aedes*. O evento, que marca a chegada do estudante à **UniSL**, em Porto Velho (RO), busca engajar os recém-chegados em ações sociais. Nessa edição, os calouros, com a parceria dos veteranos, fizeram visitas a casas próximas à instituição, levando orientações sobre formas de eliminar focos do mosquito e cuidados para manter os espaços livres de contaminação.

**400+ pessoas** foram alcançadas com a campanha *Setembro Amarelo - Valorização da Vida*, realizada pelo **ITPAC CRUZEIRO DO SUL** (AC). Distribuída em diversos dias do mês, a ação, realizada pelos alunos e professores de Medicina da instituição de ensino, em parceria com a Secretaria Municipal de Saúde, contemplou palestras, dinâmicas e diversas atividades para conscientizar

a população sobre a prevenção ao suicídio. Entre os participantes dessa agenda, estavam estudantes de ensino fundamental e médio, trabalhadores de empresas privadas e detentos do sistema prisional local.

**350 pessoas** de comunidade ribeirinha da cidade de Abaetetuba (PA) foram atendidas durante a ação *Rios de Saúde*, promovida pelo **ITPAC ABAETETUBA** (PA). Esse projeto aconteceu em parceria com a Unidade Básica de Saúde (UBS) fluvial do município, onde foram oferecidas, pelos professores e alunos de Medicina da instituição de ensino, ações de promoção em saúde. Palestras de prevenção ao câncer de colo de útero, mama e próstata, entre outros temas, estiveram na agenda, que também contemplou a verificação de carteiras de vacinação, além da realização de testagens rápidas e de coletas para exames preventivos do câncer de colo do útero.



**200 crianças** do jardim da infância PIPA, em São João do Meriti (RJ), receberam orientação de higiene oral, também transmitida aos pais. Essa ação, realizada pelos alunos de Odontologia da **UNIGRANRIO**, *campus* Duque de Caxias (RJ), ainda incluiu tratamento a crianças com cáries e doação de kits infantis para higiene bucal.

**200 mulheres** entre 40 e 49 anos receberam atendimentos de saúde, nas áreas de Medicina, Odontologia, Estética e Biomedicina, durante a Campanha *Outubro Rosa*, realizada pela **UNIGRANRIO**, *campus* Barra da Tijuca (RJ). A ação, que também ofereceu exames preventivos, foi realizada por professores e alunos na Policlínica Integrada da instituição de ensino, com o intuito de conscientizar a população sobre a prevenção do câncer de mama e de colo do útero.

**190 pessoas** foram alcançadas pelo projeto *ITPAC Porto Solidário Itinerante*, que a cada semestre leva

os estudantes do **ITPAC PORTO** (TO) a experiências práticas em comunidades vulneráveis. Na 1ª edição, 90 pessoas da comunidade rural Quilombola Malhadinha (TO) receberam atendimentos de Medicina e Odontologia prestados pelos alunos e professores. Os moradores de Malhadinha, que está a 18 quilômetros de Porto Nacional e a cerca de 100 quilômetros de Palmas, capital do Estado, também participaram de minicursos na área da Agronomia e da Engenharia Civil, e receberam roupas, sapatos, brinquedos e livros seminovos angariados em campanhas realizadas pelos universitários. Já a 2ª edição aconteceu na aldeia indígena Boto Velho, na Ilha do Bananal. Nos mesmos moldes da versão anterior, a ação também levou cuidados de saúde às pessoas, incluindo atendimento pediátrico e odontológico, e pequenas cirurgias, sempre realizadas por alunos, supervisionados por professores, e dessa vez alcançou 100 pessoas, entre crianças, adolescentes, adultos e idosos. A aldeia está a 200 quilômetros de distância do **ITPAC PORTO**.

**170+ moradores** da comunidade de São Félix do Tocantins (TO) foram atendidos pela *Missão Jalapão*, projeto criado pelo **ITPAC PALMAS** (TO) para levar informações e atendimentos médicos e odontológicos às pessoas que não têm fácil acesso a cuidados de saúde. As palestras, consultas, exames médicos e tratamentos odontológicos são realizados por professores e alunos, que também se organizaram para desenvolver atividades lúdicas com as crianças e distribuir doações de roupas e alimentos, reunidas em campanhas por eles realizadas.

**170 pessoas** participaram do trote solidário *Nós Escolhemos Salvar Vidas!*, uma parceria da **UniSL**, em Porto Velho (RO), com a Fundação de Hematologia e Hemoterapia de Rondônia (FHEMERON). Essa iniciativa tem o objetivo de incentivar alunos, familiares e amigos a doarem, além de bolsas de sangue, 1kg de leite em pó. Por meio dela, foram doadas 90 bolsas de sangue.

**150 pessoas** foram alcançadas pelas iniciativas promovidas pelo **UNIPTAN** (MG) no *Dia da Responsabilidade Social*. Por meio dela, alunos e professores de Medicina levaram, à população de baixa renda da cidade de Dores de Campos, atendimentos e consultas de saúde, e os estudantes dos cursos de Direito e Administração realizaram mutirões de atendimento.



**100 pessoas** participaram da ação *UNIGRANRIO contra o câncer de mama*, realizada pela **UNIGRANRIO**, campus Nova Iguaçu (RJ), em ocasião do Outubro Rosa, movimento internacional voltado a conscientizar sobre prevenção e diagnóstico precoce do câncer de mama. Essa iniciativa incluiu, entre outras realizações, palestras e orientações sobre o autoexame, oferecidas pelos alunos de cursos da área da saúde da instituição de ensino, além de cortes de cabelo para doação de mechas ao Instituto Nacional do Câncer (INCA), para confecção de perucas.

**100 crianças** que vivem no Folha 06, bairro marabaense atingido pelas enchentes dos rios Tocantins e Itacaiúnas, acompanhadas de seus responsáveis, participaram do evento organizado, pelos alunos da **FACIMPA** (PA), para comemorar o Dia das Crianças. Para preparar a ocasião, os estudantes realizaram rifas e buscaram parceiros e doadores de brinquedos e recursos que cobrissem os gastos com alimentação, decoração e dinâmica interativa.

**100 crianças** matriculadas nas escolas municipais de Itajubá (MG), entre 6 e 10 anos de idade, foram alcançadas com a ação *Olhares para a Aprendizagem*, desenvolvida pelos alunos dos cursos da área da saúde da **FMIT** (MG). A iniciativa envolveu triagem oftalmológica, identificando e encaminhando os que precisavam passar por consultas, oferecidas gratuitamente pelos acadêmicos da instituição de ensino superior. Quando há indicação para uso de óculos, a FMIT possui parcerias que colaboram com essa iniciativa.



**85 pessoas** que trabalham como cuidadores de idosos ou estão ligados aos Centros de Referência de Assistência Social (CRAS) e Centro Integrado da Pessoa Idosa (CIPIAR) – ambos em Marabá (PA) – participaram do evento *Cuidando de quem já cuidou*, realizado pela **FACIMPA** (PA). Com o intuito de contribuir para oferecer mais possibilidades no tratamento do idoso, a ocasião promoveu palestras e demonstrações técnicas, que abordaram, entre outros temas, higiene, saúde mental e terapias alternativas.

**75 alunos** da Escola de Ensino Fundamental Osmarina Melo, em Itacoatiara (AM), participaram do projeto Curumim e Cunhatã, voltado a ensinar técnicas de primeiros socorros a crianças. Pioneira no município, essa ação, realizada pelos alunos de Medicina do **ITPAC ITACOATIARA** (AM), foi direcionada ao público entre 8 e 12 anos de idade.

**70 mulheres** participaram do *Outubro Rosa*, realizado pelos alunos e professores da **FMIT** (MG), no Parque

Municipal de Itajubá. O evento ofereceu, entre outras atividades, aferição da pressão arterial, antropometria e orientação sobre infecções sexualmente transmissíveis.

**70 pessoas**, entre adultos e crianças, vítimas das enchentes do rio Tocantins e abrigadas no ginásio de esportes da Escola Municipal Doralice de Andrade Vieira, em Marabá (PA), foram atendidas pelos alunos da **FACIMPA** (PA). Em visita ao local, os universitários prestaram atendimento médico e de enfermagem, e realizaram palestras educativas e atividades lúdicas para as famílias.

**70 alunos** do quinto ano de uma escola municipal de Cruzeiro do Sul (AC) foram recebidos no **ITPAC CRUZEIRO DO SUL** (AC), por estudantes de Medicina, para aprenderem sobre as mudanças no corpo que ocorrem na puberdade e na adolescência. Os acadêmicos utilizaram modelos anatômicos para dar orientações aos adolescentes, e promoveram palestras e rodas de conversa.

**60 pessoas**, com sintomas de doenças de pele, foram atendidas no ambulatório da **IPEMED**, na unidade de Manaus (AM). Essa ação, específica para oferecer atenção em Dermatologia Clínica, foi realizada em parceria com a Fundação Alfredo da Matta, que se encarregou da triagem dos pacientes. Com essa iniciativa – que envolve os médicos que frequentam os cursos de Educação Continuada da instituição –, foi possível dar celeridade a diagnósticos e tratamento, inclusive a casos de câncer de pele.

**60 pessoas** da comunidade Nova Jerusalém, em Itacoatiara (AM), foram alcançadas com as ações desenvolvidas no âmbito do *Outubro Rosa* e do *Novembro Azul*, campanhas de conscientização que tratam, respectivamente, da prevenção ao câncer de mama e colo do útero, e próstata. Essa ação, desempenhada pelo **ITPAC ITACOATIARA** (AM), envolveu professores e alunos de Medicina em palestras, atendimentos e consultas médicas, além de coleta de sangue para exames preventivos.

**50 pré-adolescentes**, alunos do 8º ano da Escola Estadual Felício Pereira de Araújo, em Montes Claros (MG), participaram de ação voltada à orientação postural, que envolveu palestra, avaliação física e atividades de alongamento muscular, oferecida por alunos e professores do curso de Fisioterapia da **UNIFIPMoc** (MG).

**50 crianças** assistidas pela Fundação Clarice Albuquerque (Escola Vovó Clarice), em Montes Claros (MG), foram alcançadas pela iniciativa *Todos por um Sorriso*. Em visita à escola, alunos do curso de Odontologia da **UNIFIPMoc** (MG) ofereceram, de forma lúdica, orientações sobre saúde bucal. Para falar sobre a escovação correta dos dentes, os universitários confeccionaram uma arcada dentária a partir de materiais recicláveis e, para interagir com o público, foram preparados fantoches e cartilhas de orientação.

**50 homens** participaram da ação de saúde *Novembro Azul*, desenvolvida por alunos de Medicina do **ITPAC CRUZEIRO DO SUL** (AC) para orientar a população

masculina sobre a importância do diagnóstico precoce do câncer de próstata, e conscientizá-los sobre a necessidade de cuidar da saúde. Promovida nas instalações da Unidade Básica de Saúde (UBS) Jesuíno Lins, em Cruzeiro do Sul, foram disponibilizados, aos participantes, testes rápidos, aferição de pressão arterial, teste de glicemia e palestra sobre o câncer de próstata, entre outras atividades.



**40 pacientes** do Centro de Atenção Psicossocial do Araguaína Sul III e da Comunidade Feminina Terapêutica Bom Pastor de Araguaína (TO), ambas dedicadas ao tratamento de dependentes químicos, participaram de atividades promovidas por alunos e professores dos cursos de Estética, Farmácia e Enfermagem do **UNITPAC** (TO). A agenda incluiu, entre outras atividades, produção de arteterapia, musicoterapia e biodança. Essa ação tem, como objetivo, permitir que os pacientes conheçam habilidades alternativas além do tratamento farmacológico, voltadas ao autocuidado e autoestima.

**40 mulheres** participaram do *Agosto Lilás*, campanha de conscientização sobre a violência doméstica e a não violência contra a mulher, desenvolvida pelos alunos de Medicina do **ITPAC CRUZEIRO DO SUL** (AC). A iniciativa envolveu acolhimento e escuta das mulheres, além de rodas de conversas e orientações sobre canais de denúncia. Nessas ocasiões, os acadêmicos realizaram aferição de pressão e de sinais vitais, e distribuíram cartilhas de orientação sobre o tema.

**30+ crianças** entre zero e 5 anos de idade foram alvo de ação desenvolvida, pelos alunos de Odontologia da **UNIGRANRIO**, *campus* Duque de Caxias (RJ), na clínica da instituição de ensino. Os responsáveis tiveram orientação sobre dietas e higiene oral dos pequenos, e as crianças que apresentaram dentes com cáries receberam tratamento restaurador. Foram distribuídos, ainda, kits infantis para higiene bucal.

**30 pessoas** ligadas ao Centro de Cidadania do Rio sem LGBTQIFobia participaram de ação criada por alunos do curso de Odontologia da **UNIGRANRIO**, *campus* Duque de Caxias (RJ), na qual foram oferecidas orientações de higiene oral, além de exame clínico preliminar e identificação de lesões orais pré-cancerizáveis, casos que foram encaminhados à Policlínica Odontológica da Universidade. Realizada em parceria com o Centro de Cidadania, que é um programa do governo do Rio de Janeiro que oferece apoio social, psicológico e jurídico à população LGBTQIAP+, essa iniciativa marcou as comemorações ao Dia Mundial do Combate ao HIV.

**30+ gestantes e puérperas** (e bebês) foram atendidas na iniciativa de atenção integral a esse perfil de público, desenvolvida pelos alunos das práticas de Ginecologista e Obstetrícia do curso de Medicina do **UNIDEP** (PR). Em visitas domiciliares, os acadêmicos orientaram sobre pré-natal, cuidados com o pós-parto e amamentação,

entre outras questões. Após essa etapa, os estudantes criaram o *Projeto Terapêutico Singular*, voltado a analisar cada atendimento e oportunidades de melhoria ao acolhimento e ao vínculo entre a paciente e a equipe de saúde. Por meio dele, busca-se construir um novo cenário de cuidados e assistência, que contemple a integralidade e a interdisciplinaridade.

**30 mulheres** participaram da ação de saúde *Outubro Rosa*, realizada pelos alunos de Medicina do **ITPAC CRUZEIRO DO SUL** (AC) para incentivar a população feminina a realizar exames periódicos, que permitem diagnosticar casos de câncer de mama de forma precoce. Nessa abordagem, os universitários promoveram uma palestra educativa, utilizando manequins para demonstrar as principais características e manifestações clínicas da doença. Realizada em parceria com a Secretaria Municipal, a ação aconteceu nas instalações da Unidade Básica de Saúde (UBS) Jesuíno Lins, em Cruzeiro do Sul (AC).

**30 pessoas** foram identificadas pela busca ativa realizada pelo **ITPAC ITACOATIARA** (AM), esforço voltado a contribuir para reverter os baixos índices de cobertura vacinal do município, considerando os parâmetros estabelecidos pelo Ministério da Saúde. Em parceria com a Unidade Básica de Saúde local, os alunos do curso de Medicina se deslocaram até as pessoas identificadas e as vacinaram no próprio local.

**22 pessoas** foram alcançadas pelo mutirão de atendimento às pessoas vítimas de hanseníase, realizado pelo **ITPAC CRUZEIRO DO SUL** (AC). Promovido para levar atendimento médico a esse público, que estava sem assistência há pelo menos dois anos, por conta das dificuldades impostas pela pandemia da covid-19, o mutirão envolveu professores e alunos de Medicina, tanto no acolhimento, como na realização do exame físico e avaliação dos pacientes.



## SAÚDE MENTAL

Aspectos relacionados à saúde mental ganham importância crescente na sociedade. Doenças como depressão e síndrome do pânico são cada vez mais recorrentes, e o número de casos foi potencializado durante a pandemia da covid-19.

Entre os médicos, a situação não é diferente. Estudo realizado pelo *Research Center*, núcleo de pesquisa da Afya, em 2022, mostra que 69,4% dos médicos do país já apresentaram sinais de depressão durante a vida. E para metade dos entrevistados a condição ainda é uma realidade: 26,8% têm um diagnóstico atual e 23,4% manifestam sintomas, mas não fazem acompanhamento. Falta de tempo e motivação, além do medo do impacto na rotina de atuação profissional, são os principais motivos para não buscarem ajuda ou tratamento para essa doença psiquiátrica crônica e recorrente. A pesquisa *Saúde Mental do Médico 2022* revelou que a ansiedade é ainda mais prevalente: 79,6% apresentaram

sintomas do transtorno. Outro cenário preocupante é a Síndrome de *Burnout*, caracterizada pelo esgotamento físico e mental intenso. Por fim, o nível de estresse ocupacional dos médicos brasileiros apontado na pesquisa também é alarmante, e fica acima de outras populações do mundo.

Diante dessa realidade e cientes do papel que podemos exercer como líder em Educação Médica no Brasil, estamos certos de que a saúde mental dos profissionais de saúde é uma causa urgente. Nesse sentido, temos realizado várias iniciativas para promover a saúde mental de nossos alunos, médicos e colaboradores. Nos Núcleos de Experiência Discente (NED), presentes em todas as nossas IES, por exemplo, diversas iniciativas foram desenvolvidas ao longo de 2022. Mais informações na página 84.

Reforçando ainda o nosso propósito de contribuir com o bem-estar dos públicos com que interagimos, aderimos, em 2022, ao **Movimento Mente em Foco**, do Pacto Global,

que visa a engajar 1 mil empresas com programas estruturados, voltados a promover a saúde mental. A iniciativa busca impactar a vida de 10 milhões de pessoas ligadas a essas empresas, a partir da medição e acompanhamento de boas práticas adotadas pelos signatários, por meio de indicadores. **[GRI 2-28]**



# SOCIAL

Nossos negócios, baseados em educação e saúde, são direcionados a pessoas e conduzidos por pessoas. Dessa forma, o âmbito social, para nós, engloba diversas práticas voltadas aos diferentes públicos com que nos relacionamos, incluindo colaboradores, estudantes, clientes e as comunidades de entorno às operações.

## EQUIDADE DE GÊNERO

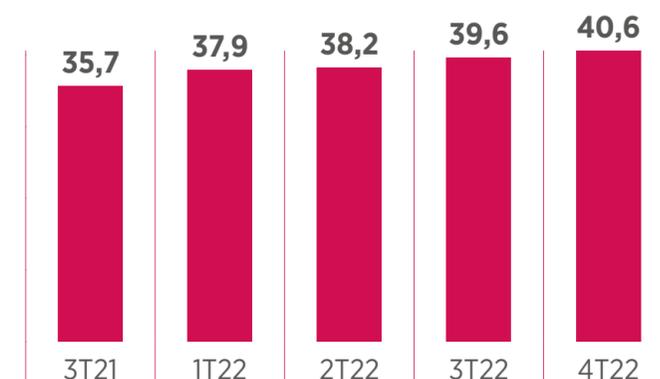
[GRI 3-3]

### Promover a igualdade de gênero em nossas lideranças. Esse é o nosso compromisso

Assumimos esse Compromisso Público em 2021, diante do Pacto Global, iniciativa liderada pela Organização das Nações Unidas (ONU), da qual somos signatários. Temos avançado de forma consistente nessa direção. **No encerramento de 2022, 40,6% dos cargos de liderança, a partir das gerências, eram exercidos por mulheres**, acima dos cerca de 36% verificados na época em que determinamos esse objetivo. [GRI 2-28]

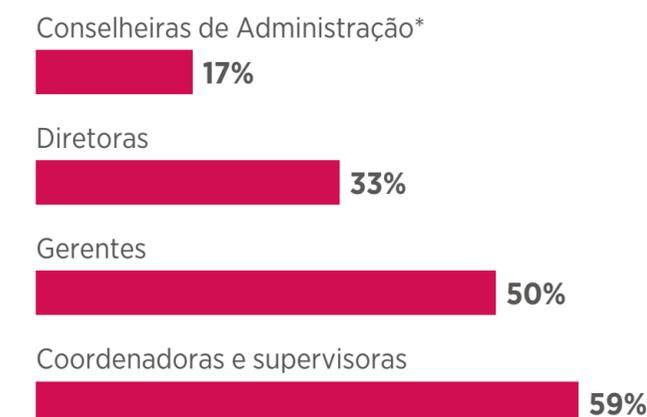
### Mulheres na liderança

Evolução (em %)



### Representatividade feminina por função

A média da participação feminina nos cargos de liderança, a partir de coordenadoras e supervisoras, até diretoras e vice-presidentes, era de 47%, no fim de 2022. Observando os níveis hierárquicos, metade dos cargos de gerência eram exercidos por mulheres, e entre diretores, vice-presidentes e CEO, elas representavam 33% no encerramento do período. Já nas coordenações e supervisões, seis a cada dez líderes eram do sexo feminino:



\*O Conselho de Administração da Afya conta com quatro mulheres em sua composição, 40,0% do total. O dado do gráfico considera apenas a conselheira que possui vínculo contratual com a Afya. As representantes dos acionistas não estão abrangidas.

Esses números já refletem as diversas ações que temos empreendido para contribuir ao desenvolvimento profissional de nossas colaboradoras, preparando-as para assumirem novos desafios em suas carreiras. Em 2022, por exemplo, estruturamos o *Mentoria para Mulheres* (MMA), voltado a potencializar mulheres nos cargos de coordenação e gerência, entra as mais variadas áreas e unidades de negócio, para que exerçam cargos mais estratégicos, programa que começou a ser executado no início de 2023.

Iniciativas como essa nos permitiram integrar, em 2022 e 2023, o Índice de Igualdade de Gênero, que reúne companhias abertas, de diferentes países, que adotam práticas diferenciadas na gestão desse tema. O *ranking* é elaborado pela *Bloomberg*, empresa global de notícias, tecnologia e dados para o mercado financeiro.

A presença significativa de mulheres na composição do Conselho de Administração também proporcionou à Afya outro destaque: o selo *Women*

*on Board* (mulher a bordo, na tradução livre). O WOB foi lançado em 2019 pela organização internacional de mesmo nome, em parceria com a ONU Mulheres, e reconhece os esforços das empresas em promover a diversidade e valorizar a presença de mulheres na liderança.



## PRINCÍPIOS DE EMPODERAMENTO DAS MULHERES

[GRI 2-28]

Em linha com nosso compromisso em promover a equidade e inclusão de gêneros, somos signatários dos Princípios de Empoderamento das Mulheres (WEPs, na sigla em inglês), movimento global voltado a orientar as companhias sobre igualdade de gênero e empoderamento do sexo feminino no local de trabalho e na sociedade, práticas que perseguimos em nossas rotinas. Por meio de um conjunto de princípios alinhados às melhores referências internacionais de trabalho e de direitos humanos, os WEPs faz recomendações que incluem, por exemplo, remuneração equitativa entre gêneros, além de práticas de cadeia de suprimentos contra assédio sexual, entre outras. Os WEPs foram estabelecidos pelo Pacto Global da ONU – iniciativa que mobiliza a comunidade empresarial em favor dos direitos humanos, trabalho, meio ambiente e combate à corrupção, e à qual a Afya aderiu em 2019 –, e pela ONU Mulheres, organização ligada às Nações Unidas dedicada a promover o empoderamento da mulher e a igualdade de gênero. Conheça mais sobre os WEPs [aqui](#).

## PESSOAS

[GRI 2-29; 3-3]

A cada ano, mais profissionais fazem parte dos times Afya, crescimento que acompanha a rápida ampliação da companhia. Nossos negócios são conduzidos por uma equipe de 8.708 colaboradores, provenientes dos vários negócios e das cinco regiões do país, todos movidos por um propósito comum: transformar a saúde em conjunto com quem tem a Medicina como vocação.

Esse time amplamente diversificado e com experiências múltiplas, é um diferencial da Afya. Temos uma variedade cultural única, e valorizamos essa pluralidade de visões. Baseados nessas características, estamos construindo uma cultura corporativa forte e ímpar, em parceria com as demais áreas da Empresa, para potencializar ainda mais a nossa capacidade de atender as necessidades do médico, ao longo de toda a sua jornada profissional.

Para promover ambientes de trabalho cada vez mais democráticos e abrangentes, a gestão de recursos humanos tem avançado na agenda de Diversidade e Inclusão. Em 2022, os grupos de afinidade ampliaram a sua atuação, consolidando-se como referência nos debates sobre essas questões com os colaboradores. Também lançamos uma cartilha de boas práticas, com o intuito de compartilhar informações, detalhando conceitos e orientações sobre ações inclusivas, além de um manual de liderança e treinamento obrigatório na Universidade Corporativa Afya (UCA).

Outro destaque, no período, é o lançamento de novos cursos pela UCA, que seguiu a linha de acessibilidade como pilar de diversidade e inclusão trazendo legendas em todos os conteúdos e Vlibras, software gratuito do governo, para os cursos obrigatórios. Atuamos para oferecer possibilidades de capacitação e desenvolvimento profissional contínuo aos colaboradores, e a disponibilização crescente de treinamentos,

acessíveis em uma plataforma digital, contribui nessa direção.

Iniciativas como essas, somadas a várias outras relacionadas à gestão dos times, permitiram que a Afya fosse reconhecida, em seu primeiro ano de pesquisa, como “Excelente empresa para se trabalhar”, pela consultoria *Great Place to Work* (GPTW).



## Colaboradores

[GRI 405-1]

A expansão dos nossos negócios – tanto por meio de aquisições de Instituições de Ensino Superior (IES) e de *healthtechs*, como por crescimento orgânico – se refletiu na ampliação das nossas equipes. Somamos 8.708 profissionais, crescimento de 7,5% em comparação ao ano anterior, quando 8.100 colaboradores formavam as nossas equipes. Do total de colaboradores, 36% são docentes.

(SV-ED-000.D)

Mulheres são maioria, representando 57% do total. Elas também são em maior número entre coordenadores e supervisores, e entre os docentes. Por faixa etária, 65% dos colaboradores possuem entre 30 e 50 anos. Essa faixa etária, que é a que concentra a maior parte dos funcionários em todos os níveis hierárquicos (exceto no Conselho de Administração, em que representam 50%), é bastante significativa entre diretores e vice-presidentes, e entre gerentes: são, respectivamente, 85% e 81%.

Ao observar a representatividade de raças em nossas equipes, pardos e pretos são 44% do total, participação similar à dos brancos, de 47%. Mais detalhes sobre o perfil dos nossos profissionais estão disponíveis nos Anexos, na página 122.



### Por gênero (%)

● Masculino ● Feminino



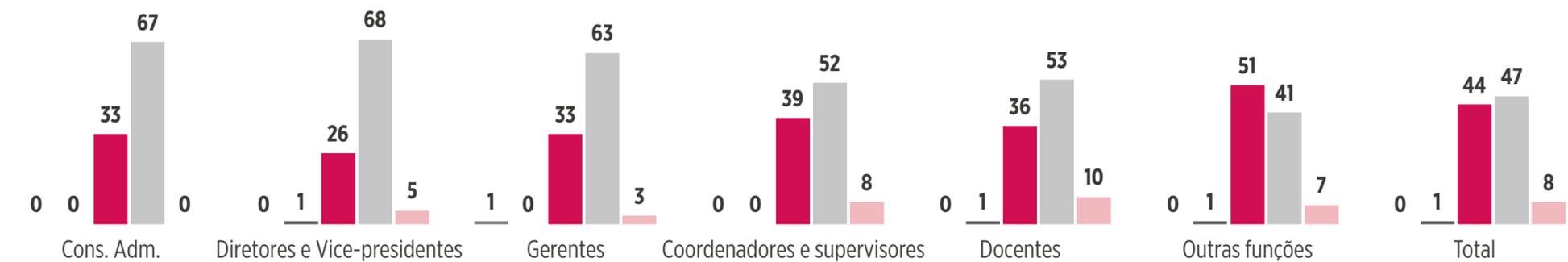
### Por faixa etária (%)

● Até 30 anos ● De 30 a 50 anos ● Acima de 50 anos



### Por raça (%)

● Indígena ● Amarela ● Parda e preta ● Branca ● Não informada



## Colaboradores

No Sudeste, está a maior parcela de colaboradores:

**53%** do total, seguido pelo Norte, com 23%. As mulheres também são maioria em todas as regiões, chegando a representar 75% dos profissionais que estão alocados em operações do Centro-Oeste.

## Jornada integral e parcial de trabalho

Do total de colaboradores,

**48%** cumprem jornada integral de trabalho, enquanto 52% têm dedicação parcial.

## Por região do país [GRI 2-7]

Colaboradores	Norte		Nordeste		Centro-Oeste		Sudeste		Sul		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Número total de colaboradores	1.991	23%	1.769	20%	12	0%	4.633	53%	303	3%	8.708	100%
Mulheres	1.140	57%	1.031	58%	9	75%	2.614	56%	180	59%	4.974	57%
Homens	851	43%	738	42%	3	25%	2.019	44%	123	41%	3.734	43%

## Colaboradores em período integral [GRI 2-7]

	Norte		Nordeste		Centro-Oeste		Sudeste		Sul		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Total	799	19%	571	14%	10	0%	2.737	65%	73	2%	4.190	48%
Mulheres	475	59%	319	56%	7	70%	1.574	58%	55	75%	2.430	58%
Homens	324	41%	252	44%	3	30%	1.163	42%	18	25%	1.760	42%

## Colaboradores em período parcial [GRI 2-7]

	Norte		Nordeste		Centro-Oeste		Sudeste		Sul		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Total	1.192	26%	1.198	27%	2	0%	1.896	42%	230	5%	4.518	52%
Mulheres	665	56%	712	59%	2	100%	1.040	55%	125	54%	2.544	56%
Homens	527	44%	486	41%	0	0%	856	45%	105	46%	1.974	44%

Contratamos prestadores de serviços para funções específicas, auxiliares às operações, como limpeza, portaria, segurança, manutenção e bombeiro. Devido ao ritmo acelerado de expansão da Afya nos últimos anos, esse tema ainda não é gerenciado de forma centralizada. [GRI 2-8]

## Contratações e rotatividade

[GRI 401-1]

No período, foram contratados 3.112 funcionários, dos quais 60% mulheres e 40% homens, refletindo-se em uma taxa de contratação de 36%.

### Total e taxa de contratações em 2022

Gênero		
Homem	1.248	40%
Mulher	1.864	60%
<b>Total</b>	<b>3.112</b>	
Faixa etária		
Até 30 anos	1.086	35%
De 30 a 50 anos	1.818	58%
Acima de 50 anos	208	7%
<b>Total</b>	<b>3.112</b>	
<b>Taxa de contratação</b>		<b>36%</b>

### Total de demissões e taxa de rotatividade em 2022

Gênero		
Homem	1.058	44%
Mulher	1.327	56%
<b>Total</b>	<b>2.385</b>	
Faixa etária		
Até 30 anos	613	26%
De 30 a 50 anos	1.474	62%
Acima de 50 anos	298	12%
<b>Total</b>	<b>2.385</b>	
<b>Turnover</b>		<b>32%</b>

Nas funções de diretoria, considerando todo o ecossistema Afya, 29 executivos foram contratados no período. Desse total, 62% são procedentes do mesmo Estado da unidade de lotação. Em relação aos funcionários que ingressaram em 2022 - um total de 2.515 - 89% trabalham na mesma UF de origem. [GRI 202-2]



# Excelente empresa para se trabalhar

Fomos reconhecidos, pelo GPTW (*Great Place to Work*), consultoria que é referência global em gestão de pessoas, como uma excelente empresa para se trabalhar. Para conceder esse reconhecimento, o GPTW verifica a percepção que o funcionário possui em relação às várias práticas e políticas que adotamos. Para entender como somos vistos, a consultoria utilizou, como referência, a pesquisa de clima organizacional – que, pela primeira vez, fizemos em parceria com o GPTW, além de materiais relacionados à gestão de pessoas, que passaram por análise do GPTW.

Com base nesse conjunto de informações, o GPTW avalia os cuidados que a empresa dedica às pessoas, investimentos no ambiente de trabalho e se é reconhecida, pelos funcionários, como um lugar de respeito, confiança, credibilidade e crescimento. O ano de 2022 foi o

primeiro em que participamos da certificação GPTW, submetendo nossas práticas à verificação de uma consultoria independente. Conquistar o selo, portanto, é um sinal de que estamos conduzindo esse tema da forma correta, alinhada com as melhores práticas de mercado.



## Pesquisas de Clima

Atuamos para oferecer ambientes e relações de trabalho que gerem segurança e bem-estar. Para entregar tudo isso aos nossos colaboradores, é fundamental, para nós, saber como ele percebe a Afya. Essas informações, fundamentais para direcionar nossas estratégias e ações nessa frente, são levantadas por meio de pesquisas de clima. Por meio dessas abordagens – e dos dados que elas nos revelam –, identificamos as melhores maneiras de atender as expectativas dos colaboradores e de impactar positivamente a motivação, a produtividade e, conseqüentemente, os nossos resultados, além de mapearmos oportunidades de melhorias ou de correções. Para ouvir o que nossos colaboradores têm a dizer sobre a Afya, utilizamos dois formatos de interação:

## Pesquisa de Clima Organizacional.

Pelo 5º ano consecutivo, realizamos a pesquisa de clima. Dessa vez, com a parceria da GPTW, e já nessa primeira experiência fomos certificados como uma excelente empresa para se trabalhar. Alcançamos resultados satisfatórios em todas as frentes avaliadas, registrando favorabilidade de 84% e adesão de 66% colaboradores.

CONQUISTAR O SELO  
CONFERIDO PELA GPTW  
INDICA QUE ESTAMOS  
CONDUZINDO A GESTÃO  
DE PESSOAS DA FORMA  
CORRETA, ALINHADA  
COM AS MELHORES  
PRÁTICAS DE MERCADO

**Pesquisa de clima contínua.** Os dados anuais, fornecidos pela pesquisa organizacional, são complementados por uma pesquisa que mantemos de forma contínua. Realizada *on-line*, por meio da plataforma Pulses, essa abordagem nos permite acompanhar de perto o engajamento das equipes

e entender a percepção que elas possuem sobre os ambientes de trabalho, equipes em que estão inseridas e formas de liderança. A plataforma envia, aos gestores, dois tipos de relatório: um semanal, indicando avanços naquele período e pontos de atenção, e outro mensal, com um termômetro sobre saúde, bem-estar e qualidade de vida dos colaboradores. Essa ferramenta tem sido efetiva no apoio à gestão, agilizando a tomada de decisões das lideranças. Alguns dados gerados, em 2022:

- **Score geral** (diagnóstico geral da empresa), que contabiliza todas as perguntas do instrumento, de 8,7 (de um máximo de 10,0). Essa média, no período, supera o desempenho do ano anterior em 0,3 pontos percentuais, refletindo avanços em práticas que, segundo o Pulses, ofereciam oportunidades de melhoria, como feedbacks, saúde e bem-estar, e inovação.
- **Adesão semanal** média de 40% dos colaboradores.

## Treinamentos

[GRI 3-3]

**Plataforma UCA.** A Universidade Corporativa Afya ampliou ainda mais seu alcance em 2022, oferecendo ainda mais opções de programas de capacitação, no formato *on-line*, aos nossos colaboradores: 121 cursos no total – sendo 103 contratados pela UOL –, 36% a mais que os 76 disponíveis em 2021. Com esse alcance, a UCA reforça sua posição como efetiva ferramenta para democratizar o conhecimento entre nossos profissionais.

Esses cursos estão divididos em 33 trilhas. Desse total:

- 32 cursos foram lançados em 2022, cobrindo temas como foco no cliente, negociação e vendas e inovação e criatividade.
- 8 treinamentos são obrigatórios, número que inclui os três lançados ao longo do ano: ESG, SOX e Diversidade e Inclusão. Esses temas se somam a outros, que tratam de LGPD, Treinamento de *Compliance*

e Combate à Corrupção e Fraude, Insider Trading, Segurança e Proteção de Dados, além de Código de Ética e Conduta.

- 90% dos colaboradores concluíram os treinamentos obrigatórios em 2022.
- 100% dos treinamentos obrigatórios contam com a ferramenta de acessibilidade VLibras, que automaticamente faz a tradução dos conteúdos escritos dos treinamentos para a Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS).
- 100% dos treinamentos possuem outros recursos de acessibilidade, como regulagem do tamanho de fontes, opção de alto contraste e vídeos com legendas.

121 CURSOS  
DISPONIBILIZADOS  
PELA UNIVERSIDADE  
CORPORATIVA AFYA,  
AMPLIANDO AS OPÇÕES  
DE CAPACITAÇÃO EM  
36%, EM 2022



**Desempenho da UCA em 2022****121 cursos** distribuídos em 33 trilhas**5.000+** profissionais capacitados**66.774** cursos concluídos**117.000+** acessos totais**344** acessos por dia, em média**93** acessos únicos/dia, em média

Nossa grade de treinamentos também inclui capacitações sobre saúde e segurança ocupacional, oferecidas durante a jornada de trabalho, em linha com os normativos sobre essas questões. Essas capacitações também estão disponíveis na UCA. Entre as principais agendas do ano, relacionada a essa temática, estão os treinamentos de CIPA a membros eleitos e indicados, combate a incêndio e primeiros socorros a membros da brigada de emergência, segurança com trabalho em altura e envolvendo eletricidade, além da Semana Interna de Promoção de Acidentes do Trabalho (SIPAT), posteriormente publicada na UCA. **[GRI 403-5]**

Considerando todos os programas oferecidos, o total de horas de treinamento e capacitação somou 41.671 e alcançou 7.099 funcionários, o que resultou em 5,87 horas de treinamento, em média, por funcionário. Por gênero, mulheres participaram de mais treinamentos que homens: 6,39 horas e 5,17 horas, respectivamente. **[GRI 404-1]**

**Média de horas de capacitação por ano, por empregado** **[GRI 404-1]**

	Homens	Mulheres	Total
Total de horas de treinamentos	15.634	26.037	41.671
Funcionários	3.024	4.075	7.099
Média de horas de treinamento	5,17	6,39	5,87

Funcionários ativos em 31/12/2022. Exclui alguns preceptores, conforme carga horária, e pessoas em licença pelo INSS ou maternidade

**Treinamentos e capacitações por função**

	Diretores e VPs	Gerentes	Coordenadores e Supervisores	Docentes	Outras categorias profissionais	Total
Total horas de treinamento	732	604	3.339	9.367	27.629	41.671
Funcionários	118	98	534	2.175	4.174	7.099
Média de horas de treinamento	6,20	6,16	6,25	4,31	6,62	5,87

41.671 HORAS DE CAPACITAÇÃO, CONSIDERANDO TODOS OS PROGRAMAS OFERECIDOS, ALCANÇANDO 7.099 FUNCIONÁRIOS

**Programa de Multiplicadores Internos**

Com o intuito de aumentar o alcance das capacitações, instituímos o Programa de Multiplicadores Internos, em 2022. Mapeamos, ao longo da organização, os colaboradores que podem ser nossos parceiros na construção de conteúdos e aplicação de treinamentos em suas respectivas áreas. Contamos com a participação de 725 colaboradores, de diversas unidades. O programa, realizado ao longo do ano, ofereceu mais de 18 horas de treinamento por colaborador, divididas em seis módulos, que trataram dos temas *Produtividade a partir do Modelo Ágil, Técnicas de Design para Apresentações, Comunicação Corporativa, Cultura de Inovação, Simplificando a Experiência do Cliente* e, como módulo extra, *Métricas de Experiência do Cliente*. Esses assuntos buscam atender as necessidades de formação, demonstradas pelas lideranças ou pelos funcionários, durante os Planos de Desenvolvimento Contínuo (PDCs). Todas as atividades são gravadas e posteriormente disponibilizadas na trilha do Programa

de Multiplicadores Internos, na UCA, juntamente dos materiais de apoio utilizados durante as atividades.

**Academia de Idiomas Afya.** Os colaboradores passaram a contar com uma plataforma digital dedicada ao ensino de idiomas, sem custos. Os cursos da Academia de Idiomas atendem os diferentes níveis de proficiência, do iniciante ao avançado, e são oferecidos em formato assíncrono. Assim, o usuário da plataforma terá acesso a conteúdo teórico, áudios, vídeos, exercícios de fixação e testes em 25 línguas, incluindo a portuguesa. É possível, a qualquer momento, extrair a certificação do curso, de acordo com o nível de estudo que atingir. Na AIA, disponível para todos os colaboradores, professores e alunos da Afya, os idiomas mais procurados são inglês, espanhol, francês e alemão.

**Onboarding Afya.** Grade de treinamentos direcionada aos novos colaboradores, na qual apresentamos os nossos negócios, detalhamos a nossa atuação e reforçamos nossos valores

e princípios. Entre os temas tratados, estão Ética e Integridade, reforçados com a entrega do nosso Código de Conduta Ética, documento que reúne as diretrizes dos comportamentos esperados, de todos, no desempenho de suas funções e na interação com os nossos públicos de relacionamento. No *onboarding*, também conscientizamos sobre a redução do uso de descartáveis nos ambientes de trabalho. Distribuímos, aos novos funcionários, canecas e garrafinhas, de forma a engajá-los nos esforços de diminuir o volume de resíduos sólidos gerados em nossas instalações. Os treinamentos de *onboarding* são inicialmente oferecidos pelos focais de gente e gestão das unidades, e posteriormente complementado com conteúdos disponíveis na UCA.



**Escolas Corporativas.** Projeto que tem como objetivo promover a criação de trilhas de capacitação técnico-operacional para as áreas que tenham interesse na capacitação inicial e atualização de suas equipes. Há dois programas disponíveis, nesse formato, por meio da UCA: *Escola do CSA*, com carga horária de 11 horas, e *Escola de Vendas - Graduação*, com 23 horas. Esses programas alcançaram 319 colaboradores: 276 frequentaram a Escola do CSA, e 43, a de vendas. Para 2023, estão previstas a *Escola de Vendas - Pós-Graduação*, *Escola de Vendas - Preparatórios* e a *Escola do B2B*.

**Libras.** Todo o nosso time de Recursos Humanos - incluindo as lideranças -, alocado no escritório corporativo, foi treinado em Libras. A capacitação, da qual participaram cerca de 20 colaboradores, foi de nível básico e promovida para aprimorar as práticas de acolhimento de profissionais com deficiência auditiva. Recursos de acessibilidade também foram introduzidos nos cursos obrigatórios, que oferecemos em formato *on-line*.

## Formação de lideranças

[GRI 3-3]

Demos continuidade aos programas de capacitação, direcionados às nossas lideranças, e iniciamos, no período, o plano de sucessão. Por meio dos ciclos de avaliação de nossos funcionários, identificamos 97 candidatos - sendo 58% homens e 42% mulheres - para serem abrangidos pelo nosso programa de formação de novas lideranças, estruturado ao longo de 2022. Em paralelo, mantivemos as outras agendas de formação, que incluem:

**Academia de Líderes.** Capacitação que oferecemos, às nossas lideranças, em formato de pós-graduação, com certificado emitido pela IPEMED. Em 2022, foi concluída a formação da Turma 2 nesse programa, que formou 25 gestores, e iniciamos as aulas para a Turma 3, na qual estão outros 35 profissionais, provenientes das Instituições de Ensino Superior, áreas corporativas e *healthtechs*. O programa tem carga horária de 360 horas, divididas em três módulos: os

dois primeiros, 100% presenciais, e o último, híbrido. Ao longo do curso, os alunos estudam temas diversos, como SOX, Finanças Corporativas, Inovação, Técnicas de Apresentação, Liderança, entre outros.

## Agenda D&I [GRI 3-3]

Temos avançado nos esforços de conscientizar nossas equipes sobre os diversidade, equidade e inclusão, e de promover ambientes de trabalho cada vez mais democráticos e abrangentes. O conjunto de iniciativas criadas, e que estão em curso, são coerentes com o Compromisso Público que assumimos com a equidade de gênero: até 2030, ter 50% dos cargos de liderança assumidos por mulheres.

**Cartilha de Boas Práticas.** Publicação com uma variedade de informações e dicas de conduta relacionadas a diversidade, equidade e inclusão. Lançada em 2022, é dirigida aos colaboradores, - abrangendo os que estão alocados nas Instituições de Ensino Superior (IES) e de Educação

Continuada, e nas *healthtechs* -, dá continuidade às ações que vêm sendo desenvolvidas para tornar as rotinas e ambientes de trabalho ainda mais democráticos, nos quais as diferenças são valorizadas e respeitadas. Com uma abordagem didática de conceitos e fazendo uso de exemplos práticos, a cartilha cobre, entre outros assuntos, discriminação de gênero, racismo, LGBTQIAP+ e pessoas com deficiência. Também explica a ligação entre a temática “diversidade e inclusão” e o ESG.

**Somos Plurais.** Esse é o nosso Programa de Diversidade, Equidade e Inclusão, por meio do qual estabelecemos uma agenda para educar e sensibilizar todos os nossos colaboradores sobre essas questões, e damos protagonismo às lideranças na disseminação de boas práticas. Com essa iniciativa, reforçamos o nosso compromisso público de promover a igualdade de gênero, e disseminamos informações e conhecimento sobre formas de erradicar preconceitos e condutas não compatíveis com o respeito aos Direitos Humanos.



**Grupos de Afinidade.** Uma das iniciativas criadas dentro do Programa Somos Plurais para fomentar, nos ambientes de trabalho, boas práticas relacionadas a diversidade e inclusão. Formados por colaboradores, esses grupos são espaços de debate e reflexão nas diversas frentes compreendidas nessa temática. Atualmente, há quatro deles em operação, focados nas questões étnico-raciais, LGBTQIAP+, equidade de gênero e inclusão de pessoas com deficiência.

#### 4 GRUPOS DE AFINIDADE, DEDICADOS ÀS TEMÁTICAS ÉTNICO-RACIAIS, LGBTQIAP+, EQUIDADE DE GÊNERO E INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Em 2022, esses grupos participaram ativamente da elaboração da Cartilha e Boas Práticas. Também promoveram diferentes agendas para engajamento interno sobre os temas. Diversas atividades foram promovidas pelos grupos de afinidades ao longo do ano, voltadas principalmente para letramento e conscientização sobre as questões relacionadas a diversidade. Houve, por exemplo, capacitação aos membros desses grupos, dividida em quatro módulos, que trataram temas relacionados ao papel das pessoas aliadas, antirracismo e LGBTQIAP+.

Desse treinamento, participaram 45 colaboradores, em média, em cada módulo. Também foram realizadas rodas de conversa e bate-papos sobre equidade de gênero, intraempreendedorismo, maternidade, racismo, paternidade e autismo, entre outras. Essas ações alcançaram mais de 730 colaboradores.



## Experiência do colaborador

**Conecta.** Projeto de evolução da experiência do colaborador (*employee experience*). Em formato de app, a solução diminui o tempo dispendido, pela área de pessoal, para coleta das informações do colaborador. Criado em 2021, ele auxilia no processo de admissão, revisando processos e políticas, transformando essa etapa em uma experiência totalmente tecnológica, ágil e fluida. Daremos continuidade ao aprimoramento do aplicativo, de forma a expandir o uso para além da admissão, atendendo também as necessidades do colaborador nos primeiros meses na Afya.

## Remuneração e Benefícios

Demos continuidade aos esforços de padronizar, para todas as Instituições de Ensino Superior, unidades de Educação Continuada e *healthtechs*, os modelos de benefícios oferecidos e de remuneração variável. Entre

os benefícios, por exemplo, houve extensão do público e ajustes em regras. Também uniformizamos o pacote de saúde, que inclui, entre outras opções, o uso de aplicativo que dá acesso a academias. Os benefícios também buscam contribuir à saúde e bem-estar dos trabalhadores, e vão além da oferta de plano de saúde ou estímulo à prática de atividades físicas. Temos iniciativas voltadas a preservar a saúde mental, como plano de acolhimento psicológico e brigada de emergência emocional, composta por colaboradores devidamente capacitados para tal acolhimento.

Também realizamos campanhas de conscientização sobre cuidados com a saúde, como a realizada anualmente sobre diabetes, em parceria com a Glic, uma das *healthtechs* de nosso ecossistema. Adicionalmente, disponibilizamos em nossas instalações ambulatório e enfermaria interna, para cuidados emergenciais. **[GRI 403-6]**

As políticas de remuneração variável, por sua vez, estão alinhadas às

melhores práticas de mercado e atreladas aos resultados da companhia e do colaborador, dependendo de metas quantitativas e desempenho em projetos estratégicos, premissa que busca incentivar a participação de todos em transformações importantes aos negócios. Alguns executivos possuem projeto e metas de sustentabilidade e integridade atrelados às suas remunerações, o que mostra o peso desses temas para a Afya.

Para o *C-Level*, especificamente, a remuneração se baseia em três componentes: salários mensais, planos de incentivo de curto prazo – que se traduzem em bônus anuais, que variam de acordo com os resultados econômico-financeiros da Afya e as entregas do executivo, relacionadas, por exemplo, a indicadores-chave de gestão e projetos estratégicos –, e planos de incentivo de longo prazo, atrelados, por exemplo, a *stock options*.

Uma iniciativa relacionada a incentivos de longo prazo, aos colaboradores,

é a Afya Star, desenvolvida em 2022 e lançada em 2023. Por meio dela, buscamos reconhecer, a cada ano, novos STARS para disseminar a mensagem de sócios junto à contribuição direta na perenidade e sustentabilidade da Afya. Os critérios passam por ter um ano de casa, excelência em avaliações de desempenho feitas pelo líder, não ter nenhum registro em código de ética e ter a validação dos gestores e comitê executivo. Nessa primeira edição, foram destacados 124 colaboradores, total em que mulheres e homens possuem participação equitativa.

Todos os funcionários em regime CLT são cobertos por acordos de negociação coletiva. Para os prestadores de serviços, a Afya dispõe de uma política interna de reajuste anual ou previsão no contrato individual de trabalho. Anualmente o time de Relações Sindicais negocia com mais de 100 sindicatos oriundos de nossas diferentes localidades e necessidades para vislumbrar o melhor para a empresa e o colaborador [GRI 2-30].

## Avaliações de desempenho

Nossas ações de desenvolvimento de pessoas e aperfeiçoamento são focadas para atender demandas atuais e futuras da organização, e para zelar pela perenidade do negócio, a partir da cultura meritocrática. Aplicadas semestralmente, as avaliações de desempenho alcançam 100% das nossas equipes, abordadas por meio de dois processos:

- **Corporativo, Unidades de Ensino Superior e Educon.** O colaborador faz uma autoavaliação e os líderes avaliam suas equipes, as quais também atribuem notas às chefias.
- **Healthtechs.** Além dessas etapas, o colaborador indica pares para avaliá-lo.

Em ambos os formatos, essa fase é sucedida pela de *feedback*, quando os líderes, juntamente com o colaborador avaliado, conversam sobre os resultados e traçam um Plano de Desenvolvimento Contínuo (PDC). Com isso, buscamos fomentar uma cultura de desenvolvimento contínuo,

transparência e de protagonismo de carreira. A gestão sobre o número de funcionários que recebem avaliações regulares de desempenho e desenvolvimento de carreiras se baseia no número de cargos. Nesse sentido, foram submetidos a esse processo, no ano, 75% dos cargos da companhia, equivalente a 6.197 funcionários. Desse total, 57% são mulheres e 43%, homens. Veja, nos anexos (página 122), mais informações. [GRI 404-3]

## Programa Trainee

Lançamos a 2ª edição do Programa Trainee em 2022, com sete jovens profissionais escolhidos entre aproximadamente 5,5 mil interessados. Ao longo de 15 meses, os jovens profissionais participam de diversas ações para desenvolvimento, que incluem *job rotation* em diversas áreas, com execução de projetos, treinamentos técnicos e comportamentais, além de visitas às unidades de negócio, entre outras. No término dessa agenda, há a possibilidade de serem contratados.



## Saúde e Segurança Ocupacional

[GRI 3-3]

Todos os colaboradores da Afya, incluindo os que não possuem vínculo empregatício, são cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho. Desenvolvido com o intuito de oferecer ambientes de trabalho salubres e seguros, garantindo o cumprimento das Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho, esse sistema abrange políticas, procedimentos e gestão de riscos, e é coordenado pelas equipes internas de saúde e segurança, com o apoio de empresa terceira especializada no tema. [GRI 403-1; 403-8]

Para identificar periculosidade e avaliar riscos, temos o Programa de Gerenciamento de Risco (PGR), definido a partir de uma hierarquia dos perigos e prioridades para ações de prevenção, adotado por nossas equipes, em todas as unidades. Há, ainda, o SOC, software de Saúde e Segurança do Trabalho, que permite identificaros

riscos aos quais cada colaborador está exposto no desempenho de suas funções, de forma personalizada. Nessa ferramenta, também inserimos o Grupo Homogêneo de Exposição (GHE) de cada funcionário. Assim, na admissão ou mudança de função, é feita análise do ambiente de trabalho e das atribuições a serem exercidas. O resultado permite associar o grau de exposição a risco, por parte do colaborador, aos perigos já mensurados e listados no GHE. Após esse mapeamento, os exames médicos e medidas de controle são incorporadas na sua jornada de saúde. Todos esses processos são geridos por profissionais habilitados ou especialistas em Saúde e Segurança do trabalho. Há estruturas dedicadas, nas instituições de ensino, para a execução de Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT). [GRI 403-2]

Se o colaborador ainda se sentir exposto a algum risco, ele pode formalizar uma denúncia por meio do Comitê de Ética da empresa, com a confidencialidade assegurada, protegendo-o contra

qualquer represália. Todo acidente do trabalho é investigado com apoio do SESMT e das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPA), que são formadas por colaboradores. O plano de ação é estabelecido e acompanhado pelo SESMT, com guarda da evidência do cumprimento do plano de ação. Caso exista falha ou inexistência no procedimento, criamos ou indicamos aos setores responsáveis a sua criação. [GRI 403-2]

Realizamos consultas médicas anuais para colaboradores que desenvolvem atividades perigosas e/ou insalubres, e bienal para os demais. Todas são concluídas com a emissão do Atestado de Saúde Ocupacional (ASO). O status de planejamento anual de quem precisa realizar o ASO é compartilhado mensalmente com os diretores das unidades. Como organização, mantemos total sigilo dos dados pessoais relativos à saúde do trabalhador. As informações de prontuário médico são protegidas de acesso, autorizado apenas aos médicos do trabalho. [GRI 403-3]

## Acidentes de trabalho

[GRI 403-9; HC-DY-320a.1]

Pelas características de nossas operações, os colaboradores que estão mais expostos a acidentes de trabalho são os que exercem funções que envolvam eletricidade, trabalho com altura e contato com agentes biológicos. Tivemos poucas ocorrências de acidentes nas rotinas de trabalho, em 2022, o que mostra a efetividade das ações desenvolvidas para prevenção e treinamento das equipes. Entre os casos, houve maior incidência de acidentes típicos e de trajeto, com 17 e 15 ocorrências, respectivamente, totalizando 32 ocorrências.

	Empregados próprios
Número de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória	32
Número de acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)	2
Número óbitos resultantes de acidente de trabalho	0

## IMPACTO SOCIOECONÔMICO

[GRI 2-29; 203-2; 3-3]

Por meio de nossa atuação, formamos médicos em diversas localidades do país, principalmente em cidades distantes dos grandes centros, em que há menor concentração desses profissionais. Também contribuímos para a geração de emprego e renda das localidades que abrigam nossas Instituições de Ensino Superior – impulsionada pela demanda por serviços, tanto pelos alunos, como por nossas IES –, e para a melhoria da infraestrutura de atendimento à saúde de diversas cidades, refletindo investimentos e contrapartidas. Esses são alguns dos exemplos de como nossas atividades impactam positivamente o desenvolvimento socioeconômico das regiões em que estão presentes.

### Interiorização do ensino da Medicina.

A maior parte das instituições de ensino com curso de Medicina está localizada

no interior do país. Das 30 IES, 20 estão distantes das capitais de seus respectivos Estados, o que reforça o nosso compromisso de levar o ensino da Medicina a regiões com menor acesso a serviços médicos, uma vez que há maior concentração de médicos nos grandes centros do Brasil.



### Acesso à educação de qualidade.

Disponibilizamos bolsas de estudos a alunos de menor poder aquisitivo, concedidas tanto no âmbito dos programas do Governo Federal, como por meio de políticas próprias. As opções de financiamento de alunos se restringem aos programas federais. Buscamos favorecer o acesso de mais alunos aos cursos por meio do alcance geográfico de nossas operações, potencializado pelo uso de metodologias de ensino mediadas por tecnologia. Em 2022, essas práticas impactaram milhares de estudantes:

- **18,8% dos estudantes da graduação foram beneficiados com algum tipo de desconto na mensalidade**, determinados por critérios e políticas adotadas em cada uma das IES.

- **10.965 alunos, alcance 39% maior que o verificado em 2021, foram financiados** pelas iniciativas federais voltadas a dar acesso à população de baixa renda ao Ensino Superior: programas Universidade para Todos (Prouni), de incentivo fiscal, e Financiamento Estudantil (Fies). Instituições de ensino que aderem a esses programas, como a Afya, podem obter um adicional de 20% em relação às vagas aprovadas para determinado *campus*.

[GRI 201-4; SV-ED-260a.4]

**Investimentos e parcerias.** Nosso ritmo acelerado de crescimento, por meio de aquisições ou com a abertura de novas unidades do programa Mais Médicos, reflete-se em investimentos de infraestrutura em várias partes do país. Adicionalmente, nossas IES, quando estão em operação, repassam recursos para prefeituras e governos

estaduais, como contrapartidas do uso da estrutura de saúde pública para que os alunos obtenham vivência em suas formações. As unidades do programa Mais Médicos, por exemplo, fazem repasses às prefeituras das cidades em que operam, prática prevista no programa, que são destinados para investimentos em infraestrutura ou equipamentos para a rede municipal de saúde, por exemplo. Dessa forma, os valores aportados nas localidades em que atuamos somaram, em 2022:

**R\$ 30.765.223** em investimentos em infraestrutura. [GRI 203-1]

**Geração de renda local.** Nossas operações impactam positivamente as localidades em que estão inseridas. Além de gerarmos empregos diretos, as rotinas da universidade se refletem em fluxo maior de pessoas. Atraímos alunos e professores para as localidades em que nossas IES estão instaladas, gerando demandas por serviços locais que, conseqüentemente, refletem-se em geração de renda. As instituições de ensino também passam a utilizar

serviços de fornecedores que operam nas cidades que as abrigam ou nas imediações. Pela natureza das nossas operações, os fornecedores ou prestadores de serviços atuam, em sua maioria, em atividades como papelaria, materiais didáticos e demais insumos, além de provedores de soluções de *hardwares* e *softwares*, manutenção de equipamentos, suporte técnico e mão de obra especializada para projetos específicos. Também há demanda, por nossa parte, de materiais de construção e empresas que prestam serviços em obras, dada a forte expansão física das nossas operações, tanto por meio da instalação de unidades, como reformas das que foram adquiridas. Em 2022, 66% das operações realizadas com fornecedores foram de empresas ou prestadores de serviços locais, ou seja, no Estado onde as unidades Afya operam. [GRI 2-6; 204-1]

**Engajamento da cadeia de valor a melhores práticas de sustentabilidade.** No relacionamento com nossa cadeia de valor, estabelecemos cláusulas que repudiam o uso de trabalho

infantil e análogo ao escravo, e que exigem que nossos parceiros atuem em conformidade com as leis trabalhistas. Também não admitimos práticas de assédio moral ou sexual, ou discriminação de minorias, em linha com as diretrizes de nosso Código de Ética e Conduta. As relações comerciais com nossos fornecedores são suspensas diante da constatação de práticas que não respeitem esses princípios.

**DAS 30 IES, 20 ESTÃO DISTANTES DAS CAPITALS DE SEUS RESPECTIVOS ESTADOS, O QUE REFORÇA O NOSSO COMPROMISSO DE LEVAR O ENSINO DA MEDICINA A REGIÕES COM MENOR ACESSO A SERVIÇOS MÉDICOS**



## AÇÕES DE RESPONSABILIDADE SOCIAL

[GRI 2-29; 413-1]

As Instituições de Ensino Superior desenvolveram, ao longo do ano, diversas ações de responsabilidade social, direcionadas às comunidades de entorno das operações. Nessas iniciativas, às quais alunos, professores e colaboradores se engajaram, buscou-se promover ações de impacto positivo nas áreas de direitos humanos, diversidade e inclusão, que alcançaram mais de 2.200 pessoas. Outra frente trabalhada no período foram as campanhas de arrecadação, de itens diversos. Por meio delas, mais de 5.760 pessoas foram beneficiadas. Com isso,

as iniciativas de responsabilidade social desenvolvidas em diversas localidades do país, ao longo do período, alcançaram mais de 7.960 pessoas.

As IES, como protagonistas na realização de ações de responsabilidade social e de outras iniciativas relacionadas a sustentabilidade, contam com um fórum criado especificamente para promover a troca de experiências e alinhar diretrizes: a Comissão Técnica de Sustentabilidade. De caráter executivo, esse grupo busca estabelecer uma agenda institucional de responsabilidade socioambiental. Formada por representantes das IES e das *healthtechs*, é liderado pela Diretoria de Comunicação Institucional e Sustentabilidade da *holding*, que, em 2022, passou a se reportar à vice-presidência de Marketing e Sustentabilidade.

## DIREITOS HUMANOS

1.160+  
pessoas impactadas

300 pessoas foram beneficiadas pelos trabalhos desenvolvidos pela Clínica de Direitos Humanos, relacionados à Ocupação Cidade de Deus. Um recurso interposto por essa Clínica suspendeu a reintegração de posse de um terreno do município de Sete Lagoas (MG), ocupado por famílias de baixa renda. O caso foi remetido à Central de Mediação e Conciliação do Tribunal de Justiça de Minas Gerais. Com a intervenção da *Mesa de Diálogos*, vinculada à Secretaria de Desenvolvimento Social de Minas Gerais, o caso foi resolvido com acordo entre as partes, o que permitiu a permanência das famílias

no território. A Clínica de Direitos Humanos está vinculada ao Núcleo de Práticas Jurídicas do Curso de Direito da **FASA SETE** (MG).

200 pessoas foram alcançadas pelo *Direito e Empreendedorismo Social na Prática*, evento que teve como objetivo difundir informações sobre empreendedorismo social, de forma a estimular e desenvolver atividades que gerem renda e sustento para a população vulnerável. Organizado pela **UNIGRANRIO**, *campus* Nova Iguaçu (RJ), a iniciativa incluiu uma feira, na qual empreendedores de baixa renda, incluindo os vinculados à Fundação Educacional e Cultural de Nova Iguaçu (FENIG), órgão ligado à Secretaria de Cultura do município, puderam expor seus produtos e serviços. Também foram oferecidas, pelos alunos da instituição de ensino superior, palestras sobre empreendedorismo.



**200 mulheres** participaram do *Ajudando Marias Feirantes!*, atividade desenvolvida, pelos alunos e professores do curso de Direito do **IESVAP** (PI), para apoiar mulheres feirantes e orientá-las sobre direitos e combater a todo tipo de violência. Os acadêmicos visitaram as feiras públicas do município de Parnaíba (PI) e montaram balcões de atendimento jurídico. Posteriormente, o Núcleo de Práticas Jurídicas do IESVAP deu continuidade à prestação de consultoria e advocacia às feirantes, de forma gratuita.

**120 alunos** da Escola Estadual Cristina Guimarães, em Montes Claros (MG), participaram de palestras e oficinas oferecidas pelos alunos de Direito da **UNIFIPMoc** (MG). Os acadêmicos, em visita à escola, também prestaram atendimento jurídico aos pais dos alunos e lançaram a cartilha que prepararam para disseminar conhecimentos jurídicos para a formação cidadã. Essa iniciativa faz parte do projeto *Erga omnes: cidadania e direito para todos*, que busca enfatizar

a importância do conhecimento jurídico para a cidadania e os direitos humanos.

**90 pessoas**, aproximadamente, participaram de palestras e dinâmicas promovidas no Centro de Remanejamento Provisório de Ipatinga, pela **UNIVAÇO** (MG), para levar, aos detentos, informações sobre prevenção e tratamento de doenças crônicas, como hipertensão, diabetes e tuberculose, e alertar para os danos à saúde causados pelo tabagismo. Essa iniciativa, fruto de um convite que a IES recebeu do sistema prisional do município mineiro, foi desenvolvida por 15 alunos do curso de Medicina, liderados por um professor, com o acompanhamento da psicopedagoga da instituição. Foram realizadas três edições de encontros, com participação de 30 pessoas, em média, em cada uma delas.

**70+ detentos** lotados na Casa de Prisão Provisória de Porto Nacional (TO) foram atingidos pelo Projeto Remição pela Leitura. Realizada pelo **ITPAC PORTO** (TO), essa iniciativa

visa a contribuir, por meio de oficina mensal de leitura e produção literária feita para os detentos, com o processo de ressocialização de presidiários e remição de penas.

**50 mulheres** receberam serviços de mediação e cidadania, oferecidos pelo Núcleo de Práticas Jurídicas (NPJ) da **UNIFIPMoc** (MG). Essa iniciativa, realizada em parceria com a Delegacia Especializada de Apoio à Mulher de Montes Claros, permite que os alunos do curso de Direito atuem como mediadores ou observadores, e participem de discussões de casos e de ações de cidadania, ajudando a resolver e prevenir determinados conflitos cíveis e penais por meio da mediação, quando indicada em determinados casos.

**50 mulheres** participaram do *NPJ Acolhe*, iniciativa voltada a orientar e prestar apoio jurídico a mulheres vítimas de violência doméstica. Essa ação, também oferecida pelo Núcleo de Práticas Jurídicas (NPJ) da **UNIFIPMoc** (MG), foi realizada em parceria com a Prefeitura Municipal de Montes Claros e

com o Centro Regional de Atendimento à Mulher Vítima de Violência Doméstica (CRAM). Os atendimentos cobriram diversos aspectos, desde orientações das providências no âmbito criminal, como acompanhamento de inquéritos e de medidas protetivas, até demandas de direito de família, como divórcios, regulamentação de guarda, visitas e alimentos em face de filhos menores.

**30 pessoas**, assistidas pela Associação Presente de Apoio a Pacientes com Neoplasias Malignas, em Montes Claros (MG), foram atendidas pelo *NPJ Presente*, iniciativa que resultou de parceria entre a associação e o Núcleo de Práticas Jurídicas da **UNIFIPMoc** (MG). Essa iniciativa, desenvolvida pelos alunos do curso de Direito da IES, consistiu em consultoria e assessoria jurídica gratuita aos assistidos com necessidade de judicialização de questões de saúde.

**30 pessoas** foram atendidas pelo *NPJ Itinerante*, ação organizada pelo Núcleo de Práticas Jurídicas da **FASA SETE** (MG) para levar, aos

moradores dos espaços públicos de Sete Lagoas (MG) em situação de vulnerabilidade, rodas de orientação jurídica. Envolvendo os alunos do curso de Direito da instituição de ensino, essa iniciativa aconteceu em uma praça pública, no centro da cidade, e na escola técnica do município.

**25 mulheres**, vítimas de violência doméstica, receberam assessoria jurídica dos alunos do curso de Direito do **UNIDEP** (PR). Os atendimentos aconteceram na Delegacia da Mulher de Pato Branco (PR), com orientações sobre aspectos jurídicos, como partilha de bens, regularização de guarda, alimentos e visitas dos filhos, entre outras questões.

**2.200+ PESSOAS IMPACTADAS POSITIVAMENTE POR AÇÕES DE RESPONSABILIDADE SOCIAL, PROMOVIDAS POR NOSSAS IES, NAS ÁREAS DE DIREITOS HUMANOS, DIVERSIDADE E INCLUSÃO**



## DIVERSIDADE E INCLUSÃO

# 1.041

pessoas impactadas

**300 crianças e adolescentes** do sexo feminino, entre 5 e 17 anos, participaram das atividades promovidas pela *Escola de Patinhas*, do **UNIDEP** (PR), voltada a promover a prática esportiva, com foco em futsal e futebol de campo. Essa iniciativa é coordenada por professora do curso de Educação Física e busca, entre outros objetivos, fomentar o protagonismo feminino. Um dos critérios para a participação é que as meninas e adolescentes estejam matriculadas em escolas. O projeto também atende a meninos e meninas, independentemente da idade, matriculados na Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais (APAE).

**250 crianças**, adolescentes e jovens foram alcançados com as diversas ações de responsabilidade social desenvolvidas, pela **FASAI** (BA), nas comunidades vizinhas à instituição. Entre elas, o curso de informática básica oferecido a crianças e adolescentes, e o projeto *Projovens*, que promove oficinas e capacitação a adolescentes que residem em casas de acolhimento, preparando-os para o mercado de trabalho. Outra ação foi o *Dia das Crianças*, em que acadêmicos organizaram atividades voltadas, a esse público, em comunidades carentes.

**200 estudantes** de escolas públicas de Sete Lagoas (MG) participaram de palestras preparadas e aplicadas por professores e alunos do curso de Direito da **FASA SETE** (MG). Em visita a cinco escolas da cidade, os acadêmicos compartilharam informações sobre a Constituição brasileira, de 1988, direitos e garantias fundamentais, além da participação do cidadão na democracia.

**100 pessoas**, aproximadamente, participaram da *Semana Nacional da Pessoa com Deficiência Intelectual ou Múltipla*. No evento, voltado à comunidade de Itajubá (MG), alunos e professores da **FMIT** (MG) aferiram a pressão arterial dos que mostraram interesse, ofereceram orientações e realizaram ações para conscientizar os participantes sobre o Espectro Autista.

**80 pessoas**, entre acadêmicos, funcionários da rede de atenção básica do município de Itajubá (MG), colaboradores e professores da **FMIT** (MG), participaram da 1ª Semana de Responsabilidade Social. A programação incluiu palestra sobre diversidade de gênero e importância da Responsabilidade Social para a área da Saúde.

**50 pessoas** participaram da *Semana da Diversidade Humana*, realizada pela **UniSL**, em Porto Velho (RO) com o objetivo de convidar os estudantes de graduação e da comunidade de entorno à reflexão sobre a construção e consolidação dos Direitos Humanos. Entre as atividades

desenvolvidas, foram realizadas cinco palestras sobre esses temas.

**50 alunos** da Escola Estadual Professor Hamilton Lopes, em Montes Claros (MG), participaram de palestra, realizada por alunos do curso de Farmácia da **UNIFIPMoc** (MG), sobre *bullying* no ambiente escolar. Em visita à escola, os universitários buscaram fortalecer a autoestima dos alunos. Também ensinaram, a eles, condutas que podem ser mais amigáveis, sempre com o intuito de construir ambientes sadios de relacionamento com os colegas.

**11 pessoas** com deficiência auditiva participaram do *1º Encontro com a Comunidade Surda de Marabá*. Realizada pela **FACIMPA** (PA), a iniciativa buscou promover inclusão social e atendimento médico, o que fez com que a agenda de um dia incluísse apresentação de música com tradução em libras, palestra sobre os desafios de convivência com os surdos em nossa sociedade, e consultas médicas, com a presença de tradutor de libras. Todas as atividades foram realizadas por professores e alunos da Instituição de Ensino Superior.



## CAMPANHAS DE ARRECAÇÃO

5.760+  
pessoas alcançadas

3.000 kg de alimentos arrecadados

em campanhas realizadas pelas IPEMEDs.

Os mantimentos são doados espontaneamente pelos pacientes atendidos nas consultas médicas oferecidas gratuitamente, e distribuídos, pelas nossas unidades de pós-graduação, às comunidades de entorno.

1.800 pessoas foram alcançadas pelo trote solidário da **FESAR** (PA), que incluiu ações para atrair doadores de sangue e de medula óssea, iniciativa na qual contou com a parceria da Fundação Centro de Hemoterapia e Hematologia do Pará (Hemopa). Para integrar os novos alunos, a IES promoveu atividades esportivas e campanhas de arrecadação de cestas

básicas e fraldas geriátricas, itens que foram direcionados para comunidades de baixa renda.

600 pessoas foram beneficiadas pela campanha de arrecadação mantida, ao longo do ano, pela **IPEMED**, no Distrito Federal. Nas consultas de saúde, oferecidas gratuitamente às pessoas de baixa renda, pelos médicos que estão cursando pós-graduações na unidade de ensino, são sugeridas aos pacientes que, caso seja possível, sejam feitas doações de mantimentos, roupas, artigos de higiene e brinquedos, entre outros itens, para que sejam encaminhados a instituições de assistência social. A IPEMED também doou móveis e equipamentos de informática a organizações sociais da região de Brasília, apoiando, assim, projetos de ensino e capacitação. Assim, foram doadas, aproximadamente 1 tonelada de alimentos, 110 mesas e cadeiras.

450 famílias foram beneficiadas com os alimentos arrecadados na campanha *Redentor Games*, realizada pela **UniRENTOR** (RJ) para

promover a integração dos alunos dos cursos das áreas de Saúde. O evento consiste em disputas e campeonatos, entre os acadêmicos, em diversas provas, como culinária e jogos esportivos, além de show de talentos, entre outras. As doações foram encaminhadas por meio de instituições filantrópicas do entorno da instituição de ensino superior.

400 famílias receberam as doações provenientes da gincana institucional realizada pela **FASAVIC** (BA), evento anual que inclui, nas provas apresentadas aos alunos, a de angariar roupas, mantimentos, artigos de higiene e brinquedos. Os materiais reunidos são destinados à Casa da Vida, que acolhe, orienta e dá assistência aos acompanhantes de pacientes internados no Hospital Geral de Vitória da Conquista (HGVC), provenientes de outras cidades.

400 crianças em situação de vulnerabilidade social, matriculadas em escolas públicas da periferia de Sete Lagoas (MG), participaram da

*Festa das Crianças da Comunidade Cidade de Deus*, realizada pelos alunos da **FASA SETE** (MG) a partir dos recursos e doações angariados no trote solidário promovido, pela Instituição de Ensino Superior, para receber os alunos no 2º semestre de 2022. No evento, os acadêmicos de diversos cursos realizaram atividades recreativas e distribuição de surpresas e lanches. Já os alunos do curso de Direito, por meio do Núcleo de Práticas Jurídicas (NPJ) itinerante, ofereceram atendimento às famílias, com orientações jurídicas às que estão em vulnerabilidade financeira.

300+ famílias de uma comunidade quilombola localizada na zona rural de Abaetetuba (PA) receberam a visita de alunos e professores do **ITPAC ABAETETUBA** (PA), na qual foram realizados atendimentos pediátricos e atividades lúdicas. Os acadêmicos também distribuíram mais de 100 cestas básicas, além de brinquedos e roupas, reunidos em campanhas de arrecadação.

**300 pessoas**, entre crianças, jovens e adultos, da comunidade indígena Amondawa (RO), receberam professores e alunos de diversos cursos da **São Lucas** Ji-Paraná (RO). Nessa ação, os acadêmicos interagiram com a comunidade e levaram roupas, calçados e brinquedos angariados em campanhas de doação.

**300 peças** de roupas e alguns itens de material de higiene foram angariados, pela **FIPGuanambi** (BA), em campanha realizada com a comunidade acadêmica. Os artigos reunidos foram entregues à Secretaria Municipal de Guanambi, para distribuição à população carente.

**250 crianças e adolescentes** participaram da *Festa do Dia das Crianças* promovida pela **UNINOVAFAPI** (PI). Em visitas a duas instituições – Casa Santa Dulce dos Pobres e Centro Municipal de Educação Infantil Planalto Uruguai, ambas em Teresina (PI) –, os universitários de diferentes cursos promoveram atividades recreativas

e distribuíram as doações que arrecadaram, abrangendo brinquedos, produtos de higiene pessoal e calçados, entre outros itens.

**200 crianças e adolescentes** que frequentam o Centro de Apoio Nossa Senhora do Sagrado Coração, em Itajubá (MG), foram alcançados pela *Campanha Sorriso nos Dentes*, desenvolvida pela **FMIT** (MG) para arrecadar pastas dentais, além de roupas, mantimentos, artigos de higiene pessoal e brinquedos, entre outros itens.

**200 crianças e adolescentes** do Centro de Apoio Nossa Senhora do Sagrado Coração, em Itajubá (MG), foram beneficiados com as ações desenvolvidas pelos alunos e professores da **FMIT**, voltadas a arrecadar brinquedos para doação, marcando as comemorações do Dia das Crianças.

**150 pessoas** foram favorecidas com a campanha de arrecadação de agasalhos realizada pelo **UNIPTAN** (MG). O material arrecadado nessa



iniciativa foi encaminhado à Associação de Pais e Amigos do Excepcional (APAE) e outras entidades da região.

**120 famílias** foram beneficiadas com os alimentos arrecadados durante a *V Copa Canguru*, evento de solidariedade realizado, pelo **ITPAC SANTA INÊS** (MA), para integrar os alunos de Medicina por meio da prática esportiva e arrecadação de mantimentos. Os itens foram distribuídos para comunidades carentes do entorno da instituição de ensino superior.

ALUNOS,  
COLABORADORES E  
SOCIEDADE CIVIL SE  
UNEM NAS CAMPANHAS  
REALIZADAS PELAS  
IES EM PROL DAS  
COMUNIDADES  
VIZINHAS ÀS  
NOSSAS OPERAÇÕES



**80 idosos** do Abrigo São Vicente de Paulo, em Garanhuns (PE), receberam os itens de higiene pessoal arrecadados na *Gincana Solidária*, ação que é parte da Semana de Acolhimento, realizada pela **FAMEG** (PE) para receber os novos alunos.

**80 mulheres** em situação de vulnerabilidade social foram beneficiadas com os resultados do trote solidário realizado, pela **FASA SETE** (MG), para receber os novos alunos no 1º semestre de 2022. O objetivo da ação foi arrecadar absorventes femininos para mulheres moradoras de rua. O encaminhamento dos 80 pacotes de absorventes arrecadados foi feito pelo Centro POP de Sete Lagoas, instituição de assistência a pessoas em vulnerabilidade social.

**50 crianças** de comunidades carentes localizadas no entorno do **ITPAC SANTA INÊS** (MA) foram beneficiadas pela campanha *Brincar e Educar*. Por meio dela, alunos e professores arrecadaram dinheiro para comprar brinquedos, que foram doados durante evento.

**30+ famílias** de comunidades em Palmas e São Félix do Tocantins (TO) foram beneficiadas com as doações levantadas durante o *iTrote*, ação solidária promovida pelo **ITPAC PALMAS** (TO) para receber os novos alunos dos cursos de Medicina e Odontologia. A iniciativa incluiu atividades culturais e venda de materiais personalizados, revertendo os recursos gerados para ações sociais. Para engajar a comunidade acadêmica e estabelecimentos comerciais, foram feitas campanhas de arrecadação de alimentos e de itens de higiene pessoal.

**40+ mulheres** receberam os lenços doados para a campanha Rosa é a Nossa Cor, realizada por alunos da **UNIGRANRIO**, campus Barra da Tijuca (RJ). A iniciativa, voltada a apoiar e fortalecer as pacientes que estão enfrentando o tratamento contra o câncer, fez parte do Outubro Rosa, movimento internacional para promover a conscientização e o combate ao câncer de mama e colo de útero.

**15 idosos** do Abrigo Lar Terceira Idade, em Vitória da Conquista (BA), foram beneficiados pelos materiais de higiene pessoal arrecadados na *1ª Corrida Solidária FASAVIC*, fruto de doações recolhidas dos atletas, no momento de inscrição para a corrida, que percorreram 5 quilômetros de ruas conquistenses. Entre os itens angariados, estão fraldas geriátricas, sabonetes, pastas e escovas dentais.



# GOVERNANÇA E GESTÃO

Um dos eventos que marcaram o ano de 2022 foi a consolidação da Bertelsmann – empresa global, com sede na Alemanha, que atua nos setores de mídia, serviços e educação – como acionista controlador da Afya. A Bertelsmann ampliou de 45,6% para 59,4% o poder de voto por meio da compra de 6 milhões de ações Classe B, da família Esteves, fundadora da Afya, e com a execução de um plano de negociação. Com isso, a participação no capital também foi incrementada, saindo de 24,6% para 41,5%. A família Esteves permanece como um acionista relevante, com 18% do capital da Afya e 33,1% do poder de voto.

Como acionista, a Bertelsmann aporta, na Afya, a experiência que acumula, em mais de 180 anos de atuação, como investidora de empresas de mídia, serviços e do setor de Educação ao redor do mundo, vivência que tem sido compartilhada também para o aprimoramento das nossas práticas de governança corporativa. Com base nas novas referências que a Bertelsmann tem apresentado, alinhadas a padrões

internacionais, estamos revendo políticas e processos, o que contribuiu para fortalecer ainda mais o nosso modelo de governança corporativa.

Assim, entre os avanços das nossas práticas no ano, está a criação de uma nova regra de alçadas. Por meio dela, estabelecemos limites de competências – incluindo as financeiras – e responsabilidades, determinando, ainda, os processos e ritos de decisão e aprovação. Também desenvolvemos uma matriz de riscos de *Compliance*, que contribuirá para aperfeiçoarmos ainda mais os controles de conformidade, que apoiam os nossos negócios.

Nossa estrutura de controles internos continua sendo conduzida em linha com os princípios de melhoria contínua. Essa atividade, na Afya, é desenvolvida em total alinhamento com os requisitos da lei norte-americana *Sarbanes-Oxley* (SOx), à qual devemos observar por sermos uma companhia de capital aberto, com ações negociadas em bolsa de valores norte-americana.

A Bertelsmann SE & CO é acionista direta da Afya desde 2021, quando adquiriu parcela de ações – 24,6% do capital – então mantida pela Crescera, fundo de *private equity* que apoiou a estruturação da Afya e sua abertura de capital. Mas o contato da Bertelsmann conosco vem de mais tempo. Ela era a maior cotista do fundo de investimento gerido pela Crescera e presente com um representante no Conselho de Administração desde o nosso IPO.

A BERTELSMANN APORTA, NA AFYA, A EXPERIÊNCIA QUE ACUMULA COMO INVESTIDORA DE EMPRESAS DE MÍDIA, SERVIÇOS E DO SETOR DE EDUCAÇÃO, EM MAIS DE 180 ANOS DE ATUAÇÃO

## Capital Social\*

	<b>Ações Classe A</b>	<b>Ações Classe B</b>	<b>Total de ações</b>	<b>Total de ações</b>	<b>Poder de voto</b>
Bertelsmann SE& Co. KGaA	9.778.590	29.074.134	38.852.725	~41,5%	~59,4%
Esteves Family	113.811	16.728.629	16.842.440	~18,0%	~33,1%
Administradores	567.342		567.342	~0,6%	~0,1%
Tesouraria	3.786.285		3.786.285	~4,0%	~0,7%
<i>Free Float</i>	33.674.039		33.674.039	~35,9%	~6,7%
<b>Total</b>	<b>47.920.068</b>	<b>45.802.763</b>	<b>93.722.831</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

\* Em março de 2023.

## ESTRUTURA DE GOVERNANÇA [GRI 2-9; 2-12]

As estratégias e diretrizes para a condução da Afya são formuladas pelo Conselho de Administração, funções que se somam, entre outras, à contínua supervisão e acompanhamento dos negócios e respectivos desempenhos.

O *board*, ao liderar a condução dos negócios, estabelece regras e normas internas voltadas a promover o desenvolvimento sustentável da companhia, em linha com nossos valores e princípios, e que prezam pela conduta empresarial responsável e compromissos com a ética e a integridade. Esses conceitos abarcam questões diversas, como respeito aos direitos humanos, responsabilidade socioambiental, combate à corrupção, promoção da livre concorrência, entre outros, tratados de forma detalhada, com diretrizes e orientações, em políticas específicas aprovadas pelo *board*. Esses documentos, disponíveis no *website* de Relações com Investidores, também disciplinam e contribuem para que os impactos

dos negócios sejam acompanhados e supervisionados. [GRI 2-12]

Durante o ano de 2022, a composição desse órgão de governança foi alterada, refletindo as mudanças ocorridas no capital social da Afya. A Bertelsmann, com maior participação no capital, passou a ocupar quatro dos dez assentos, o que reforçou ainda mais a formação multidisciplinar do colegiado. Nele, estão profissionais de ilibada reputação e experiência de décadas nas áreas de medicina, educação, tecnologia, mercado financeiro e recursos humanos, entre outras, com carreiras desenvolvidas no Brasil e no exterior. A solidez de histórico profissional, agregada à vivência em negócios similares aos da Afya, estão entre os critérios técnicos adotados na seleção dos membros que o compõem, processo que também considera os aspectos reputacionais. As indicações são apreciadas pelo Comitê de Gente e ESG, previamente à aprovação e eleição pela Assembleia Geral de Acionistas. O

colegiado é conduzido sob o formato de copresidência – adotado a partir de 2022 –, e nenhum dos dois conselheiros nessa posição acumula a função de CEO, tampouco exerce outras funções executivas na Afya. [GRI 2-10; 2-11]

A diversidade de gênero e de nacionalidades, uma vez que parte dos membros são representantes de acionistas estrangeiros, também é outra das características do *board*. Entre os dez conselheiros, há quatro mulheres. Membros independentes, por sua vez, são três entre os dez. Os atuais conselheiros independentes exercem um mandato de dois anos, com possibilidade de reeleição, que se concluirá em 2023. Já os conselheiros que foram indicados pela Bertelsmann, pela Família Esteves e pelo Softbank ocuparão o cargo por prazo indeterminado, à discricionariedade daqueles.

Conheça, no *website* de Relações com Investidores, os perfis dos conselheiros e respectivas trajetórias profissionais.



## MULHERES NA LIDERANÇA

Recebemos o selo *Women on Board* (Mulheres a Bordo, na tradução livre), em reconhecimento aos esforços que temos dedicado à promoção da diversidade na liderança, especificamente em nosso Conselho de Administração, em que há quatro mulheres. Trabalhamos para que nossos ambientes sejam cada vez mais inclusivos e equitativos, atitude que, inclusive, é um compromisso público que assumimos no âmbito do Pacto Global (mais informações na página 28). O WOB foi lançado em 2019 pela organização internacional de mesmo nome, em parceria com a ONU Mulheres, com o objetivo de sensibilizar as organizações sobre a importância da diversidade para as estratégias dos negócios. Mais de 100 empresas brasileiras já passaram pelo processo de certificação WOB. Conheça mais sobre a iniciativa [aqui](#).

## Remuneração

A remuneração da Diretoria Executiva é composta por parcelas fixas, estabelecidas com base em parâmetros de mercado e reajustada anualmente, e variável, que consiste em bônus atrelados ao desempenho. Já os membros do Conselho de Administração têm remuneração fixa apenas. As questões relativas à remuneração e benefícios pagos aos administradores observam as políticas e normas internas da companhia, relativas à gestão de recursos humanos, e são avaliadas e acompanhadas pelo Comitê de Gente e ESG.

Adicionalmente à parcela variável, um grupo de executivos participa do nosso programa de incentivo de longo prazo de opção de compra de ações (LTIP, na sigla em inglês). Por meio dele, concedemos prêmio, pago em ações de emissão da Afya ou opções, de acordo com critérios estabelecidos com o executivo, quando contratado. Esse plano de incentivo, aprovado pelo Conselho

de Administração, visa a atrair e reter profissionais de alto desempenho. As leis das Ilhas Cayman, país que abriga a nossa sede, não exigem que seja divulgada a remuneração paga à alta administração individualmente, razão pela qual o dado não é tornado público. Mais informações sobre o LTIP estão disponíveis no formulário 20-F, no *website* de Relações com Investidores.

[GRI 2-19; 2-20; 2-21]

## Comitês de Assessoramento

No desempenho de suas funções, o Conselho de Administração conta com o apoio de dois comitês estatutários, dedicados ao tema de Auditoria e Gente e ESG. Como órgãos de assessoramento, levantam informações, dados e métricas sobre temas específicos e promovem discussões prévias, antes de levar os assuntos para apreciação do *board*, dinâmica que confere eficiência, agilidade e qualidade aos trabalhos, e contribui para a gestão dos impactos dos nossos negócios na sociedade, nas pessoas

e no meio ambiente. Adicionalmente, esses comitês estão atentos a preocupações cruciais, identificadas por meio de avaliações de cenários ou do acompanhamento da execução das estratégias de negócios, pelas áreas operacionais. Quando necessário, essas questões são encaminhadas para apreciação do Conselho de Administração, o que não ocorreu em 2022. [GRI 2-13; 2-16]

Essa estrutura passou a ser adotada em 2022. Até então, havia também o Comitê de Expansão (M&A), que exerceu participação importante ao auxiliar o *board*, em anos anteriores, na tomada de decisões sobre aquisições de unidades de ensino superior e *healthtechs*, que ocorreram em ritmo acelerado. Continuamos com a prática, mas, agora, com atuação executiva.

Sobre os comitês estatutários:

**Comitê de Auditoria, Riscos e Ética.** Tem a função de assegurar a integridade e a efetividade dos controles internos, o que abrange a supervisão dos processos e rotinas adotadas na gestão de risco e *Compliance*, e a análise das demonstrações financeiras. Também fiscaliza e coordena os trabalhos das auditorias interna e externa, especialmente nas questões relativas a contabilidade, controles financeiros internos, gestão de riscos, Canal de Ética e demais rotinas de observância legal, incluindo mitigação e prevenção de situações que configurem conflitos de interesse. É formado por três conselheiros independentes. **[GRI 2-15]**

**Comitê de Gente e ESG.** Com poderes deliberativos para determinadas matérias, apoia o Conselho na formulação de estratégias pertinentes aos temas ambientais, sociais e de governança corporativa, além questões relacionadas à gestão de Recursos Humanos. Na interface com o *board*,

colabora para compartilhar informações e atualizar os conselheiros sobre assuntos referentes a desenvolvimento sustentável, tanto do prisma de negócios, como da contribuição da Afya para o bem-estar e progresso do entorno das operações. É integrado por quatro membros: três conselheiros - um deles, líder desse comitê, independente - e um especialista no tema. **[GRI 2-17]**

### Diretoria Executiva

As estratégias estabelecidas pelo Conselho de Administração são aplicadas, nos negócios, pelos diretores executivos. A eles cabe dar encaminhamento operacional às diretrizes, em total alinhamento com os objetivos de longo prazo da companhia. Nossa Diretoria Executiva é formada por sete profissionais:

#### VIRGILIO GIBBON\*

CEO

15 anos de experiência em Educação

#### LELIO SOUZA\*

VP DE SERVIÇOS DIGITAIS

22 anos de experiência em companhias de Tecnologia

#### LUIS BLANCO\*

VP FINANCEIRO E DE RELAÇÕES COM INVESTIDORES

10 anos de experiência em Saúde

#### FLAVIO CARVALHO, M.D.

VP DE OPERAÇÕES

+10 anos de experiência em Educação e Medicina

#### STELLA BRANT

VP MARKETING E SUSTENTABILIDADE

+25 anos de experiência em *Marketing, Branding* e Comunicação Corporativa

#### DENIS DEL BIANCO

VP DE GENTE, GESTÃO E SERVIÇOS

+20 anos de experiência em *Business Services* & Tecnologia

#### ANIBAL SOUSA

VP JURÍDICA E *COMPLIANCE*

+15 anos de experiência em Educação

\* Diretores Executivos da Afya Limited

## COMO SERÁ A MEDICINA DO FUTURO?

Coerentes com a nossa visão de transformar a saúde em conjunto com quem tem a Medicina como vocação (ver página 13), trouxemos, para perto da nossa gestão, médicos que são referência nas atividades que desenvolvem. Lançamos, no fim de 2022, o Comitê Médico Afya. Formado por quatro renomados profissionais da área médica, e liderado pelo CEO da companhia, esse fórum se propõe a enfrentar um enorme desafio: pensar a Medicina do futuro.

Novos hábitos comportamentais e de consumo, influenciados, em grande medida, pela tecnologia, estão impactando o exercício da Medicina. Atentos a esse novo momento, e considerando as oportunidades que se abrem para inovação e geração ainda maior de impactos positivos, o grupo de médicos irá promover e participar de agenda contínua de debates e troca de ideias, apoiando e orientando os executivos da Afya na condução dos negócios.

## Membros do Comitê Médico Afya

**Dra. Ana Escobar.** Pediatra, membro do Conselho Diretor do Centro de Desenvolvimento da Infância e coordenadora de cursos de graduação e pós-graduação da Faculdade de Medicina da Universidade de São Paulo (FMUSP). Autora de quatro livros sobre pediatria, é comunicadora de saúde desde 2011, tendo sido por dez anos consultora do programa Bem-Estar, da Rede Globo.

**Dr. Florentino Cardoso.** Cirurgião Geral e Oncologista Cirúrgico, foi superintendente dos hospitais universitários da Universidade Federal do Ceará (UFC) e diretor geral do Hospital Geral de Fortaleza. Atuou como presidente da Associação Médica Brasileira (AMB) e conselheiro titular do Conselho Federal de Medicina (CFM).

**Dr. Mauro Figueiredo.** Médico pós-doutorado pela Universidade de Oxford (UK) e MBA executivo internacional pela Fundação Dom Cabral, foi CEO na DaVita Serviços Médicos, OdontoPrev e Grupo Fleury. Atualmente é membro de Conselhos de Administração e Comitês, além de investidor em *startups* do setor de saúde.

## Dr. Rafael Munerato de Almeida.

Cardiologista, desde 2006 atua na área de gestão e saúde. Já executou trabalhos como diretor médico em hospitais do setor privado, público e medicina laboratorial. Atualmente também é assessor de clínicas, hospitais e operadoras de saúde.

Da esquerda para a direita:  
Dr. Mauro Figueiredo, Dr. Florentino Cardoso, Dra. Ana Escobar e Dr. Rafael Munerato.



## ÉTICA E COMPLIANCE

[GRI 3-3]

Aperfeiçoamos, em 2022, os processos e rotinas para monitorar os riscos de *compliance* aos quais os nossos negócios estão expostos. Realizamos um amplo mapeamento, que originou uma matriz, a partir da qual passaremos a realizar acompanhamentos e análises de cenários periódicos. Em relação às políticas relacionadas a essa temática, atualizamos a de partes relacionadas. Na nova versão, reforçamos ainda mais os nossos controles em relação a conflitos de interesse que possam surgir em negociações envolvendo a Afya ou empresas do grupo, estabelecendo processos e fluxos que devem ser observados na condução dessas questões. [GRI 2-15]

Essas iniciativas foram conduzidas pelo *Compliance*. Baseada em um sistema composto por políticas, controles, treinamentos e canais de denúncias, a área atua para disseminar, para toda a organização, as diretrizes de conduta ética que devem ser observadas, pelos

colaboradores, no desempenho de suas funções. O *Compliance* também pode ser acionado pelos colaboradores para esclarecimento de dúvidas, pedidos de aconselhamentos e para encaminhamento de preocupações relacionadas às diretrizes de nossas políticas e códigos de conduta ética, demandas que também podem ser encaminhadas via canais de denúncia. [GRI 2-24; 2-26]

### Sistema de *compliance*

**Políticas.** Para orientar os colaboradores sobre integridade profissional com nossos públicos e, caso faça parte de suas atribuições, nas relações comerciais e de negócios que estabelecem em nome da Afya, reunimos, no Código de Ética e Conduta da companhia, as diretrizes de comportamento que devem ser observadas por todos. Parceiros de negócios também devem respeitar os princípios de conduta, estabelecidos pelo Código, nas relações que mantêm conosco.

Esse documento, aprovado pelo Conselho de Administração, lista

as práticas aceitáveis e proibidas para conduzir nossos negócios sob princípios relacionados a conduta empresarial responsável, abordando questões diversas, como segurança do trabalho, meritocracia, responsabilidade social e ambiental, conflitos de interesses, transações com partes relacionadas, relacionamento com a concorrência, privacidade e propriedade intelectual, entre outros.

O Código também reforça nosso princípio de combater a corrupção, vedando práticas de suborno ou qualquer vantagem indevida, além de explicar os parâmetros a serem considerados em relação a doações, recebimentos de presentes e exposição em mídias sociais. Aborda, ainda, a defesa de direitos humanos universais, exigindo condutas alinhadas aos nossos valores, como o respeito às liberdades e opiniões, e repúdio ao trabalho escravo e infantil e a assédios e intimidações morais e/ou sexuais. Somos uma empresa que acolhe a diversidade e promove a inclusão, preza pela equidade, e garante a livre associação sindical e

o direito à negociação coletiva, entre outros princípios. Todos esses nossos compromissos, além de expressos no Código de Ética e Conduta, também permeiam as demais políticas de *compliance* e ESG (sigla em inglês de ambiental, social e governança corporativa). [GRI 2-23]

**Engajamento.** Para que as premissas comportamentais estabelecidas no Código de Ética e Conduta sejam de conhecimento de todos os colaboradores, elas são assunto recorrente nas nossas rotinas. Todos os profissionais formalizam, por meio de termo de ciência, que estão informados sobre o documento e que devem observá-lo, e os recém-contratados já são introduzidos a ele no processo de *onboarding*. Ao longo do ano, diversas ações de comunicação interna trabalham os temas tratados pelo Código. Adicionalmente, há uma agenda obrigatória de treinamentos para tratar dessas questões. No ano, 74% dos colaboradores participaram de treinamentos e capacitações voltados a tratar de questões relacionadas a combate à corrupção.

**Capacitações e treinamentos sobre combate à corrupção** [GRI 205-2]**Participantes em 2022**

	Conselho de Administração	Diretores executivos e CEO	Diretores	Gerentes	Coordenadores/ Supervisores	Docentes	Outros profissionais	Total
Número de colaboradores que receberam capacitação em combate à corrupção, discriminados por categoria funcional	4	3	86	93	304	2.275	4.270	7.035
Percentual de colaboradores que receberam capacitação em combate à corrupção, discriminados por categoria funcional	67%	43%	89%	93%	96%	84%	92%	89%
<b>Total de colaboradores</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>97</b>	<b>100</b>	<b>318</b>	<b>2.696</b>	<b>4.653</b>	<b>7.877</b>

**Canal de Ética.** Suspeitas ou confirmações de condutas em desacordo com as diretrizes estabelecidas pelo Código de Ética e Conduta e demais políticas podem – e devem – ser comunicadas. Disponibilizamos canais para que nossos colaboradores e todos os públicos de relacionamento reportem desvios de conduta. Quem o aciona para relatar casos, tem o sigilo da identidade assegurado. Para garantir a imparcialidade e segurança, o canal é administrado por empresa

independente, em linha com as melhores práticas de mercado.

O Canal de Ética faz parte dos mecanismos de monitoramento de ações e de indicadores de desempenho, adotados pela área de *Compliance*, para detectar e gerenciar situações de desvio de comportamento ou conduta. São disponibilizados em diferentes plataformas (0800 e site), de forma a facilitar o contato e o registro de relatos, e podem ser acessados durante as 24 horas, todos os dias. Por meio

de *e-mail* interno também é possível esclarecer dúvidas relacionadas às diretrizes de nossas políticas, Código de Ética e Conduta e processos internos de *compliance*. [GRI 2-26]

O Canal de Ética recebeu aproximadamente 268 manifestações em 2022, número superior às 110 registradas em 2021. Todos os casos relatados foram apurados pela equipe de *Compliance* e submetidos à avaliação da Comissão Interna de Ética e informados ao Comitê de

Auditoria, Riscos e Ética, conforme aplicável. [GRI 2-25]

Consideramos que um caso de não conformidade com leis e regulamentos seja significativo quando o valor da multa a ele aplicada supere R\$ 5 milhões. Com base nesse critério, não houve, em 2022, nenhum registro de ocorrência. Também não sofremos nenhum tipo de sanção não monetária provocadas por não conformidades. [GRI 2-27]

## CONTROLES INTERNOS E AUDITORIA INTERNA

[GRI 2-25]

Riscos que possam comprometer o desempenho de nossas rotinas operacionais são gerenciados pelas áreas de Controles Internos e Auditoria Interna. Por meio de mecanismos, controles e regras, as equipes atuam para garantir a integridade de ativos e informações, e otimizar as operações.

Desde 2020, a área de Controles Internos se concentrava em atender aos requisitos da SOX (sigla em inglês da lei *Sarbanes-Oxley*, que toma emprestada os sobrenomes dos congressistas que a redigiram), à qual a companhia deve observar, por negociar suas ações na Nasdaq, bolsa de valores norte-americana. Essa norma estabelece parâmetros para garantir a acuracidade das informações, que devem ser submetidas a auditorias de terceiros, também com padrões alinhados às exigências feitas a empresas listadas nos Estados Unidos. A área de Auditoria interna, por sua vez, auxilia tanto no atendimento aos requisitos SOX, como realiza procedimentos nos

demais processos e riscos, para garantir a qualidade e integridade dos controles.

Diversos processos de monitoramento de riscos, políticas e controles foram criados. À área Controles Internos, cabe gerenciar e assegurar a aplicação de 340 controles, aproximadamente, voltados a garantir que as demonstrações financeiras estejam materialmente corretas, enquanto à Auditoria Interna cabe garantir a efetividades desses controles. Dado o amadurecimento de tais rotinas, a área de Controles internos teve seu escopo ampliado em 2023. Além das questões contábeis, passa a responder por toda a gestão de riscos do negócio. Já há diversas ações em curso, voltadas a essa prática. A mudança, portanto, consiste em concentrar todos os riscos e controles em uma única célula da Afya. Para fazer frente a essa tarefa, o departamento foi reestruturado, e o número de profissionais, ampliado, o que permite cobrir toda a gestão dos riscos aos quais os negócios da Afya estão expostos.

## GESTÃO COMPARTILHADA

### Centro de Serviços Afya

Em 2022, o Centro de Serviços Afya completou cinco anos. A implantação dessa unidade de negócios precede a criação da própria Afya. Ela aconteceu na NRE Educacional, uma das empresas que deram origem à companhia, em 2019. Com isso, o CSA, área de *backoffice*, responsável por centralizar as rotinas administrativas de todas as empresas do ecossistema, vem crescendo junto com a Afya ao longo dos anos, apoiando-a em todos os processos de integração de empresas e na padronização de rotinas, como o gerenciamento de pessoas, financeiro e de contas a receber, ou relacionadas a contabilidade, fiscal e de suprimentos. Atua, portanto, pautada em um modelo de gestão compartilhada, para que as

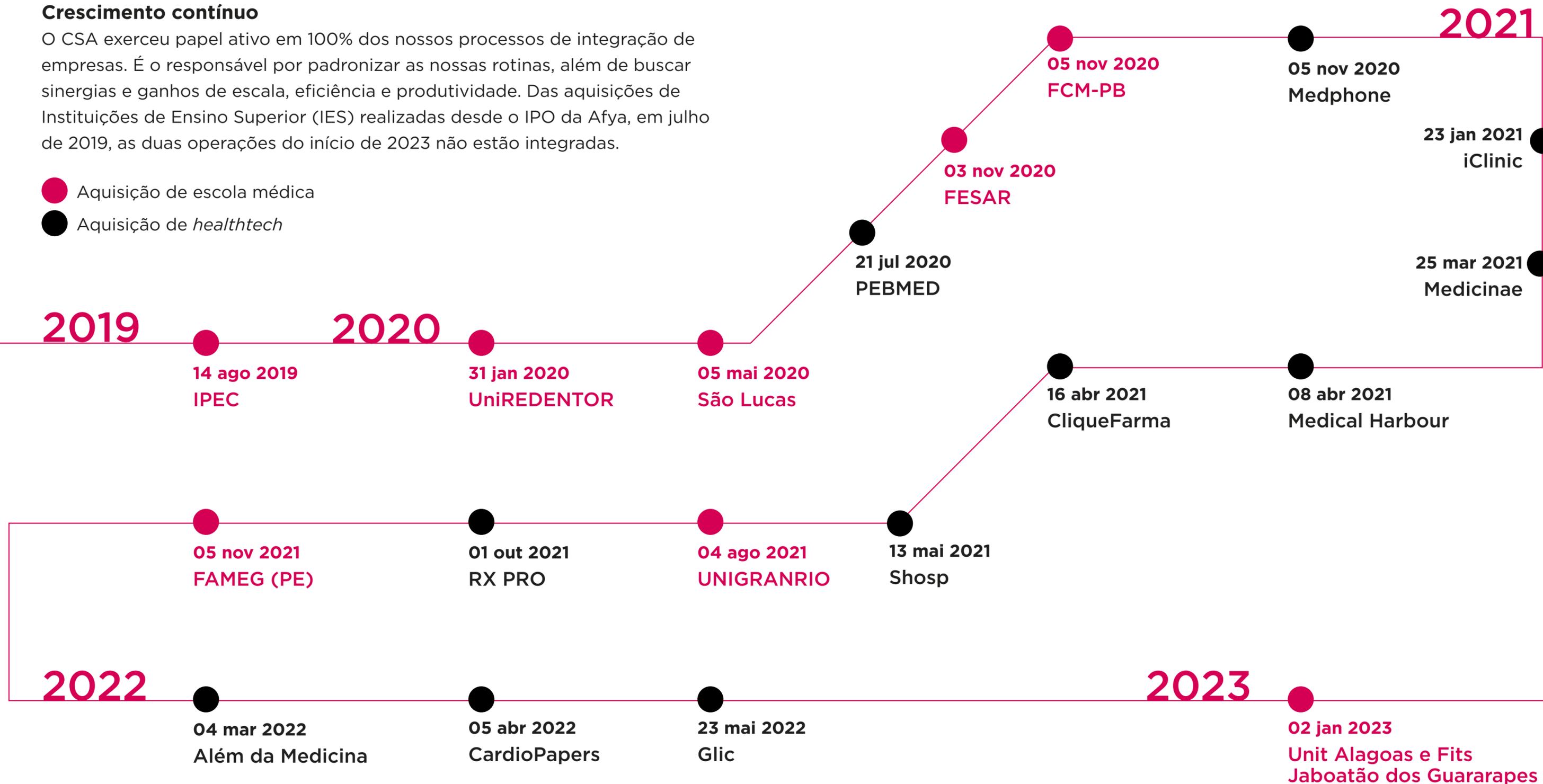
instituições de ensino e de educação continuada, e as *healthtechs*, possam conduzir suas rotinas e oferecer o melhor aos alunos, médicos e profissionais de saúde.

O CSA, que reúne mais de 250 profissionais e está instalado em uma nova sede, em Belo Horizonte (MG), tem aprimorado suas rotinas, processos e infraestrutura, ao longo dos anos. Em 2022, entre os diversos projetos desenvolvidos, expandiu ainda mais a robotização entre as unidades da Afya, reduzindo esforços repetitivos das equipes e aumentando a acurácia dos processos. Esse projeto foi reconhecido como o *case* de inovação do ano, na premiação conferida pela Associação Brasileira de Serviços Compartilhados (CSC).

**Crescimento contínuo**

O CSA exerceu papel ativo em 100% dos nossos processos de integração de empresas. É o responsável por padronizar as nossas rotinas, além de buscar sinergias e ganhos de escala, eficiência e produtividade. Das aquisições de Instituições de Ensino Superior (IES) realizadas desde o IPO da Afya, em julho de 2019, as duas operações do início de 2023 não estão integradas.

- Aquisição de escola médica
- Aquisição de *healthtech*



## Avanços em 2022

No desempenho de suas funções, o CSA trabalha de forma bastante integrada com a área de Tecnologia da Informação (TI) Corporativa. Dessa parceria, têm surgido diversas soluções e inovações tecnológicas voltadas a melhorar as rotinas das equipes, tanto nas Instituições de Ensino Superior, quanto nas áreas corporativas, incluindo o próprio CSA.

Em 2022, por exemplo, a ferramenta de gestão de fluxos de trabalho foi trocada. Passamos a utilizar a *ServiceNow*, que trouxe a velocidade necessária para acompanharmos o crescimento da Afya. A ampla aceitação pelos colaboradores, medida por diversos indicadores, confirmam o sucesso do projeto. Na avaliação dos clientes, por *ticket/solicitação*, por exemplo, alcançamos a nota 9,29.

Além desse projeto, outros foram desenvolvidos ao longo de 2022, como fruto da parceria entre o CSA e a TI. Alguns exemplos:

**Robotização.** Demos continuidade à automação de processos, com a instalação de 43 novos robôs no CSA, nas *healthtechs*, nas Instituições de Ensino Superior e no corporativo. Somando o avanço de 2022 ao do ano anterior, quando iniciamos esse projeto, são 74 RPAs (*Robotic Process Automation*), levando a uma redução de 96 mil horas de trabalho manual no último ano. Estamos conduzindo esse processo com base em levantamento das atividades diárias e repetitivas que poderiam ser substituídas por soluções tecnológicas vocacionadas. Esse modelo de gestão traz, como resultados, minimização de erros e capacidade de 24 horas de trabalhos ao longo dos sete dias da semana, além de maior eficiência e padronização de processos.

**Projeto Excelência Operacional.** Voltado a revisar todas as etapas do ciclo da receita, identificando oportunidades de otimização, de forma a obter ganhos operacionais

e processos mais assertivos. Foram reestruturados os processos de Secretaria, Faturamento, Cobrança e Contabilização da IPEMED e Medcel.

**Programa Auditor.** Implementamos mais de 30 checagens, revisamos a operação junto às assessorias no processo de negativação e positivação, e na conciliação da conta de adiantamento de clientes. Por meio desses processos, revertemos R\$ 1,9 milhão ao resultado da Afya.

**Projeto *BackOffice* Acadêmico.** Continuidade do projeto, que consiste na colocação de pontos eletrônicos para docentes, rotina que era feita manualmente. A solução foi instalada nas Instituições de Ensino Superior FESAR, ITPAC SANTA INÊS, IESVAP e UNINOVAFAPI.

**Projeto Inventário de Ativo Imobilizado.** Em seu segundo ano de operação, abrangeu 13 unidades e 75 mil ativos, 15% a mais que em 2021, gerando uma economia superior a R\$ 300 mil.

## VENCEDORA DO PRÊMIO MELHORES DO ANO EM CSC

Os resultados alcançados com o projeto de automação de processos e RPA (*Robotic Process Automation*) fizeram, da Afya, a vencedora do prêmio Melhores do Ano em CSC, na categoria Melhor Case de Inovação em CSC. Criado pela Associação Brasileira de Serviços Compartilhados (ABSC), o prêmio reconhece as empresas e profissionais que se destacaram no mercado de Serviços Compartilhados durante o ano.

## INTEGRAÇÃO DE UNIDADES AO CSA, EM 2022

- **5 IES integradas**, com as atividades transacionais sendo executadas pelo CSA: UNIFIPMoc, FIPGuanambi e os três *campi* UNIGRANRIO.
- **6 unidades estabilizadas**, niveladas às demais empresas da Afya, em relação a processos: UniSL, São Lucas Ji-Paraná, FESAR, PEBMED, UNIFIPMoc e FIPGuanambi.
- **12 novas unidades** com operação iniciada: 5 do programa Mais Médicos e 7 IPEMED.



## Afyados

A 2ª edição do Afyados, nosso Programa de Excelência em Gestão e Qualidade, foi vencida pela UNINOVAFAPI, localizada em Teresina (PI), primeiro Centro Universitário a alcançar esse resultado.

Voltado a engajar as unidades de ensino superior e de Educação Continuada nas melhores práticas de gestão, e a padronizar os processos internos, o Afyados orienta e acompanha a evolução de diversas frentes, como rotinas acadêmicas, gerenciamento de pessoas e do conhecimento, percepção dos clientes, ESG e *compliance*, além dos resultados financeiros, entre outras.

Atualmente, são utilizados 48 indicadores de gestão para mensurar o desempenho das unidades nesses temas. Desse total, 18 foram introduzidos na última edição e 15, reformulados, prática repetida todos os anos para aperfeiçoar a análise. Nesse processo contínuo de revisão,

o Afyados passou a se concentrar na frente de Educação, uma vez que as estruturas de negócios e as operações das unidades de ensino são diferentes das verificadas em *healthtechs*. Como o Programa de Excelência se baseia na análise de variáveis comparáveis e na demonstração estatística de melhorias alcançadas a cada ano, ele se torna mais efetivo ao se concentrar em uma vertical específica.

O evento de premiação, realizado no início de 2022, reconheceu o desempenho que a participante registrou no ano anterior, quando 26 unidades de Educação foram avaliadas, entre IES e IPEMEDs. Por apresentar o maior percentual de Excelência e não registrar nenhuma não conformidade durante o período, a UNINOVAFAPI foi a vencedora. A partir da próxima edição – referente ao desempenho em 2022 – os destaques serão segmentados em três categorias: Educação Continuada, IES de grande porte e IES de pequeno porte.

## Gestão da experiência do aluno e do cliente

[GRI 3-3]

Alcançamos as melhores marcas nas pesquisas sobre experiência do consumidor. No nosso caso, dos alunos, com as unidades de ensino superior e de Educação Continuada, e dos clientes, com as *healthtechs*. O principal indicador que utilizamos para avaliar a satisfação desses públicos com nossos serviços e soluções é o NPS (*Net Promoter Score*), métrica que oferece um panorama geral das impressões do consumidor, mensurando, entre outros aspectos, a probabilidade de ele indicar a Afya a outras pessoas.

Registramos resultados históricos de NPS, em 2022. O dado geral, que abrange todos os nossos negócios, atingiu a maior alta desde que começamos a fazer uso dessa ferramenta, em 2019. Olhando individualmente as frentes em que atuamos, os dados mensurados também foram recordes em Ensino, além de Ensino de Medicina, especificamente. Em Educação

Continuada e Soluções Digitais, mantivemos os altos desempenhos observados em anos anteriores, com NPS dentro da zona de qualidade.

Oferecer as melhores experiências aos consumidores – no nosso caso, alunos e clientes – é um tema estratégico, que permeia toda a organização, inclusive sendo considerado como balizador da composição da remuneração variável de lideranças. Temos conduzido essas questões de forma estruturada, desenvolvendo uma série de iniciativas para alcançar altos índices de satisfação (mais informações na página 83). Os avanços das avaliações, como mostra o NPS, traduzem os esforços que têm sido feitos.

## Segurança da informação e privacidade de dados

Processos automatizados e uso de diversos sistemas são práticas cada vez mais presentes em nossas rotinas e na gestão da Afya. A característica dos nossos negócios, que mescla a oferta de Educação em Medicina e Soluções Digitais para o médico, também se

reverte em volume expressivo de dados a serem gerenciados. A segurança de nossos sistemas e estruturas tecnológicas, bem como a manutenção da privacidade das informações de terceiros, às quais temos acesso, são questões fundamentais e estratégicas para nós. Esses assuntos são concentrados na diretoria de TI, formada pelas áreas de sistemas, infraestrutura, segurança, governança e privacidade, que têm como atribuição dar apoio e suporte às tecnologias e inovações para os negócios, abrangendo a área corporativa e educacional.

Todos os anos, organizamos novas frentes e projetos para amadurecer nossas rotinas de Segurança da Informação e Privacidade, buscando evolução constante. Em 2022, contamos com o conhecimento, experiência e apoio da Bertelsmann nessas questões. Nosso controlador aportou, às nossas rotinas de segurança cibernética e privacidade de dados, um conjunto de *check lists* de práticas adotadas em outros mercados, de forma a elevar ainda mais a excelência das diretrizes que já adotávamos.



## Tecnologias, processos e pessoas

Para mitigar os riscos associados à segurança cibernética e de dados, e consolidar cada vez mais as nossas práticas, trabalhamos, em ambas as frentes, apoiados em três pilares:

- **Tecnologias.** Adoção, implementação e gerenciamento de ferramentas que permitam que todos os colaboradores, de todas as áreas, trabalhem de forma segura. Para a segurança cibernética, por exemplo, trabalhamos com o *framework* de segurança NIST (*Cyber Security Framework*), que dá suporte ao gerenciamento e redução dos riscos de segurança cibernética.
- **Processos.** Diversas medidas de proteção, materializadas em métodos e procedimentos consolidados, entre os quais:
  - Definição e atualização das políticas, diretrizes e padrões relacionados ao tema.
  - Avaliação, sob a ótica da segurança, de todos os projetos da Afya.
  - Gestão de vulnerabilidades, providenciando ajustes e correções necessários.
- Gerenciamento do Centro de Operações de Segurança (SOC, na sigla em inglês), de forma a acompanhar a análise de *logs* e correlação de eventos.
- Monitoramento ativo ininterrupto (24 horas, nos sete dias da semana) de ameaças e eventos.
- Serviço de Inteligência de Ameaças, que monitora ativamente os riscos.
- Acompanhamento e tratamento de riscos e eventos de segurança, mitigando ataques e dando respostas a incidentes.
- **Pessoas.** Ações de comunicação e capacitação, além de medidas de proteção, voltadas a colaboradores, incluindo:
  - Treinamentos obrigatórios sobre segurança cibernética e de dados.
  - Campanhas de conscientização, com avisos e recomendações nas ferramentas de trabalho de nossos colaboradores.
  - Campanhas de *anti-phishing*, com treinamentos associados abrangendo os colaboradores da Afya.

## CYBERSEGURANÇA

Para que os nossos sistemas operem com integridade, disponibilidade e confidencialidade, contamos com equipes dedicadas, diretrizes, políticas e processos específicos.

A abordagem e os critérios adotados para apoiar nossos negócios são fundamentais para a proteção dos ambientes virtuais e à mitigação dos riscos, ameaças e vulnerabilidades dentro da estrutura de tecnologia de informações da companhia, diretrizes que são estabelecidas em nosso Sistema de Gestão de Segurança da Informação. Desenvolvido com base na ISO/IEC 27001, norma internacional que é a referência em segurança de informações eletrônicas, tal arcabouço estabelece, entre outras determinações, as rotinas e responsabilidades da área dedicada a esse tema. [SV-ED-230a.1]

## PRIVACIDADE E SEGURANÇA DE DADOS

Para garantir a privacidade e a segurança de dados de terceiros,

desenvolvemos nossas atividades em linha com as diretrizes estabelecidas pela Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), que instituiu, no Brasil, um conjunto de regras que as empresas devem observar no tratamento de informações e de dados pessoais dos clientes, para garantir, a eles, a segurança necessária.

Para disseminar a cultura de privacidade pela companhia, apoiamos nossa atuação, nessa frente, no tripé que permeia toda a LGPD:

- 1. Confidencialidade:** garantia de que a informação não é disponibilizada ou divulgada a indivíduos, entidades ou processos não autorizados.
- 2. Integridade:** manutenção e garantia da precisão e consistência de dados durante todo o ciclo de vida da informação.
- 3. Disponibilidade:** propriedade de ser acessível e utilizável sob demanda, por uma entidade autorizada. Nesse sentido, os sistemas de informação precisam estar disponíveis, quando necessários.

Os requisitos da LGPD permeiam nossos processos e rotinas, que incluem, por exemplo, um Encarregado da Proteção de Dados (também chamado de *Data Protection Officer*, ou DPO, na sigla em inglês) e um escritório de Privacidade, voltado a apoiar as áreas de negócios e realizar as adequações que sejam necessárias.

Cabe a esse escritório, ainda, o atendimento aos titulares de dados, interface que também é feita utilizando ferramentas específicas. Por meio desse canal de atendimento, os titulares de dados, incluindo os alunos de nossas Instituições de Ensino Superior, podem solicitar atualização de dados, eliminação, exclusão, revisão de decisão automatizada, contestação de processamento, restrição de tratamento e revogação de consentimento, entre outras solicitações, previstas em lei.

No tratamento de dados pessoais de alunos, adotamos procedimentos a partir da coleta das informações, garantindo a ciência e transparência

ao titular de dados, até a retenção, passando pela manipulação das informações. Nossas políticas, amplamente divulgadas, apresentam de forma detalhada os tipos de dados pessoais tratados, pela Afya, para cada tipo de finalidade, e as respectivas bases legais atreladas àquela coleta, desde cumprimento de obrigação legal ou regulatória até execuções contratuais e tempo de armazenamento. **[SV-ED-230a.2]**

A área de Privacidade possui recorrente atuação em projetos e campanhas de marketing desenvolvidas pela Afya. Nessas interações, orientamos sobre as boas práticas a serem observadas na coleta de dados de alunos, dentro dos parâmetros da lei de privacidade brasileira. Essas práticas não se restringem a *landing pages*. Também se aplicam à adequação de portais institucionais, o que garante, inclusive, que o titular personalize suas preferências de *cookies* (pequenos arquivos que surgem, para o usuário,

durante a navegação na internet) ao acessar um site. **[SV-ED-230a.2]**

As atividades de gestão de processos e riscos se baseiam em políticas de privacidade, tratamento de dados e de *cookies*, e são executadas com o uso de soluções e de tecnologias apropriadas. Temos desenvolvido maior maturidade nos processos de inventário de dados, aprimorados dentro da ferramenta de privacidade que utilizamos. Também estamos avançando na automatização de processos, gerando ainda mais eficiência operacional.

Todos os nossos contratos com fornecedores – os novos e os já firmados – trazem cláusulas que exigem cuidados ao tratamento de dados pessoais, obrigatoriedade de adoção de medidas técnicas e de segurança, do ponto de vista técnico, que contemplem a salvaguarda necessária, física e de governança, para proteger os dados pessoais contra incidentes de segurança.

## Afya Ventures

Com o objetivo de criar soluções que melhorem a nossa eficiência operacional, aumentem a vantagem competitiva e fomentem novos negócios, estruturamos o Afya Ventures, em 2022. Trata-se de um *hub* de inovação, um ponto de encontro de colaboração, aprendizado e experimentação, em que buscamos desenvolver uma cultura de inovação aberta e ágil, conectando colaboradores, alunos, professores, parceiros e *startups* com o propósito de gerar valor para a companhia e a sociedade. O Afya Ventures atua em três frentes:

- **Open Innovation.** Para contribuir com soluções aos desafios corporativos, instituímos um programa que une as diferentes áreas de negócios e o ecossistema de inovação, no formato de *open innovation*. A Afya Ventures, atuando como *hub*, identifica os desafios que as áreas enfrentam e faz a conexão com *startups* que

tenham soluções compatíveis, gerando sinergia e aprendizado mútuo. Dessa forma, criamos uma cultura colaborativa, ágil e inovadora, que beneficia colaboradores, alunos e parceiros.

- **Investimentos.** Apoiamos empreendedores que compartilham da nossa visão e que se dedicam a criar soluções inovadoras para os três segmentos de negócios. Para isso, procuramos investir em empresas que estão em estágio inicial e que têm potencial para trazer tecnologia de ponta e produtos disruptivos ao nosso portfólio.
- **Cultura de inovação.** Atuamos para promover uma cultura de inovação nas instituições de ensino, conectando alunos e professores com as melhores práticas e oportunidades do mercado. Nesse sentido, investimos em capacitação e desenvolvimento de competências, apoiando iniciativas que oferecem cursos, mentorias, *workshops* e desafios sobre temas relevantes. Um exemplo é a parceria com a Wadhvani Foundation, organização internacional voltada a

fomentar o empreendedorismo e a inovação social. Por meio dela, mais de 900 alunos e professores da Afya participaram, em 2022, de programas de capacitação em inovação e empreendedorismo.

### Avanços em 2022

Realizamos diversas iniciativas, ao longo do ano, para fomentar a cultura de inovação em nosso ecossistema. Alguns exemplos:

**1ª edição do InovaDay.** Agenda de um dia, com mais de 10 horas de conteúdo e práticas sobre inovação e empreendedorismo. Voltada a alunos, professores e colaboradores da Afya, e com a participação de convidados, o evento *on-line* abordou novas oportunidades de carreira e orientou como transformar ideias em projetos. Contou com cerca de 700 inscritos, de 25 Estados diferentes.

**Ideathon.** Maratona de ideias para sensibilizar e promover a cultura de

inovação e empreendedorismo no ecossistema interno. Essa primeira edição, em 2022, durou mais de 50 horas. No evento, aberto à participação de alunos e colaboradores de toda a Afya, três ideias que abordavam a saúde mental de estudantes se diferenciaram e foram as ganhadoras. As soluções foram avaliadas por uma banca, com base em critérios que incluíram, entre outros, clareza no entendimento do problema identificado, eficácia da solução proposta e impacto social e econômico da solução.



**Escola de Empreendedorismo Afya (EEA).** Lançada no segundo semestre de 2022, em formato de disciplina de extensão, visa a dar acesso, a alunos e professores, a ferramentas e metodologias para que possam desenvolver soluções para problemas reais. Nessa iniciativa, contamos com a parceria internacional com a Wadhvani Foundation (WF), que nos ajuda no acompanhamento dos projetos, mentorias internacionais e capacitação de professores. Levamos a EEA para 11 IES, formamos 26 facilitadores e tivemos 25 turmas, das quais 6 eram de Medicina e 19, de saúde, humanas e exatas.

**Startup game.** *Workshop* gamificado para experimentação da jornada prática de uma *startup*. Durante as seis horas do jogo, os participantes – alunos, professores e colaboradores da Afya – percorrem as fases de um negócio, desde a concepção até a escala. Lançado em 2022, tem periodicidade semestral e contou com 16 participantes em sua primeira edição. Para a realização desse produto, contamos

com a parceria da *startup* Mundi, consultoria de *games*.

**Programa de pré-aceleração Afya Ventures.** Demos continuidade ao projeto, apoiando com mentorias, ferramentas e metodologias para auxiliar os cinco empreendedores, selecionados em 2021, a desenvolverem seus negócios. Esses finalistas se destacaram entre as 17 ideias de negócios, dos nossos colaboradores, aceleradas no ano anterior.

**Pílulas de inovação.** Com o propósito de capacitar professores e colaboradores da Afya com temas relacionados a Empreendedorismo e Inovação, realizamos dez encontros com convidados especiais experientes na educação e/ou saúde da Afya e do mercado.

Nas IES, realizamos várias iniciativas para fomento à inovação. Entre elas:

- **46 eventos**, voltados para sensibilização e estímulo à prototipação, como:

- *Workshops* de realidade virtual no ensino médico.
- Feiras de negócios/empreendedorismo.
- Feira de *startups*.
- Palestras diversas, inclusive ao longo da Semana de Desenvolvimento Docente para professores.
- Congressos e simpósios.
- *Ideathon* e *Hackathons*, em parceria com instituições como Sebrae, por exemplo.

- **9 editais** voltados para o fomento de projetos de inovação de alunos, relacionados ou não à iniciação científica.
- **33 práticas pedagógicas inovadoras implementadas**, como oficinas de impressoras 3D, *Business Model Canvas*, além de técnicas de *Design Thinking*, audiência simulada no metaverso, entre outras.
- **27 parcerias**, incluindo governamentais locais e nacionais (Governo Federal, com o Programa

Centelha), *coworkings*, Sebrae, incubadoras e aceleradoras, além de fundações de apoio ao empreendedorismo, parques tecnológicos e universidades.

O AFYA VENTURES, NOSSO HUB DE INOVAÇÃO, PROMOVE O ENCONTRO DE COLABORAÇÃO, APRENDIZADO E EXPERIMENTAÇÃO, DESENVOLVENDO UMA CULTURA DE INOVAÇÃO ABERTA E ÁGIL

Nas nossas operações, adotamos processos e rotinas específicos para minimizar o impacto sobre o meio ambiente. Nessa estratégia de gestão ambiental, os esforços priorizam o uso de energias limpas, com destaque à solar, gerada nas usinas instaladas nas próprias Instituições de Ensino Superior (IES), e combinam medidas voltadas ao consumo consciente e racional de recursos naturais.

## GESTÃO AMBIENTAL

[GRI 3-3]

Para engajar as Instituições de Ensino Superior (IES) nas melhores práticas de gestão ambiental, conduzimos essa frente com base em política específica e por meio do Sistema de Gestão da Qualidade. Também contamos com a Comissão Técnica de Sustentabilidade (mais na pág. 45), formada por representantes das unidades, para compartilhar boas práticas e buscar aprimoramentos, de forma conjunta.

- **Política Ambiental.** Documento que reúne diretrizes e orientações para as rotinas de gestão ambiental adotadas pelas Instituições de Ensino Superior e *healthtechs*. Com recomendações e princípios alinhados à estratégia de negócios, essa política visa a disseminar boas práticas de responsabilidade ambiental por toda a organização.

- **Sistema de Gestão da Qualidade.**

Conjunto de processos voltados a buscar a melhoria contínua das práticas administrativas, que também abrange a parte ambiental. As diretrizes estabelecidas por meio desse sistema englobam a implantação do modelo de sistema de gestão ambiental (SGA) em uma unidade piloto. Para tal, foi escolhida a UNIPTAN, que teve seu SGA implantado ao longo de 2022. Em outubro, o sistema passou por auditoria interna, que aferiu resultado de 72% de conformidade. A expectativa é que esse trabalho seja aprimorado ao longo de 2023, podendo, em oportunidades futuras, ser expandido para outras unidades.

- **Comissão de Gerenciamento de Resíduos nível Brasil.**

Projeto piloto criado em 2021 para aprimorar os processos e procedimentos adotados, pelas unidades, na gestão ambiental. Uma das ações desenvolvidas por

esse grupo foi o levantamento de dados quantitativos de geração e destinação de resíduos, o que incluiu a aquisição de balanças de pesagem de resíduos e parcerias com empresas de destinação. Em 2022, a prática foi expandida para todas as nossas unidades de negócio. O monitoramento e acompanhamento da gestão de resíduos deve ser automatizado em plataforma única em 2023.

Em 2022, nossos novos colaboradores passaram a receber, no kit de *onboarding*, caneca de porcelana e garrafa de metal para uso contínuo, em substituição aos copos descartáveis. O kit vem, ainda, com um cartão de boas-vindas que conscientiza para a redução da geração de resíduos.

**ENERGIA**

Ampliamos o nosso parque de energia solar. Em 2022, concluímos a instalação de placas fotovoltaicas em três unidades: UNIPTAN (MG), FACIMPA (PA) e ITPAC PALMAS (TO). Com elas, passamos a contar com nove Instituições de Ensino Superior (IES) com estrutura própria de geração de energia, autossuficientes na captação do insumo.

Unidade	Capacidade de geração em 2023
UNINOVAFAPI	400 MWh/a
FCM-PB	457,84 MWh/a
FMIT	226,8 MWh/a
IESVAP	357,6 MWh/a
UNIDEP	446,68 MWh/a
UNIPTAN	590,4 MWh/a
FACIMPA	362,88 MWh/a
ITPAC PALMAS	604,8 MWh/a
UNIFIPMoc	167,94 MWh/a
<b>Total</b>	<b>3.614,94 MWh/a</b>

A expansão da estrutura de geração de energia fotovoltaica tem se refletido no desempenho de consumo. Em

2022, 17% do total demandando pelas operações foi suprido por energia solar, fatia que, no ano anterior, era de 8%. Outro avanço, condizente com nossa estratégia de utilizar energias limpas, foi a inclusão do mercado livre como fonte do insumo. No período, 11% da energia utilizada foi adquirida no mercado livre de energia.

O total do consumo, no ano, alcançou 17 mil MWh, 20% superior ao verificado no ano anterior. A alta se justifica pelo crescimento das operações da Afya, tanto por meio de aquisições, como pela abertura de IES, como reflete a retomada das aulas presenciais no período, após a pandemia da covid-19. Mantivemos, em 2022 as diversas medidas que adotamos para promover o consumo racional, o que inclui substituição de lâmpadas convencionais pelas de LED e ações para conscientização dos funcionários.

[GRI 302-1; HC-DY-130a.1]

A alta no consumo de energia também se reflete no indicador de intensidade energética, cuja variação foi de 24%, na comparação entre os dois anos. [GRI 302-3]

Energia (MWh)	2021		2022		Varição (%)
Consumo de energia elétrica da rede (SIN)	13.001,80	92%	12.315,15	72%	-5,28
Consumo de energia elétrica de fontes renováveis (painéis solares)	1.151,73	8%	2.880,90	17%	150,14
Consumo de energia elétrica do mercado livre	0	0%	1.815,79	11%	-
<b>Total</b>	<b>14.153,52</b>		<b>17.011,84</b>		<b>20,20</b>

Intensidade energética (MWh/número de alunos)	2021	2022	Varição (%)
Total do consumo de energia elétrica	14.153,52	17.011,84	
Alunos ao fim do período	64.307	62.480	-3
Intensidade energética (MWh/número de alunos)	0,22	0,27	24



## ÁGUA

O consumo de água, no período, foi de 121.322 m<sup>3</sup>. Apesar da retomada das aulas presenciais e crescimento físico das operações, o total consumido é 3,5% menor do que o verificado no ano anterior, o que reflete os bons resultados das medidas adotadas em economia do insumo, o que inclui uso de equipamentos de vazão controlada, reúso de água para rotinas que permitem e treinamentos da equipe, para conscientizá-los sobre a importância do uso racional.

Observando o desempenho do consumo de água no ano, há um incremento na captação de fontes subterrâneas (poços artesianos), saindo de 33% para 35% entre os dois anos.



### Desempenho em 2022

[GRI 303-3]

Retirada de água por fonte (m <sup>3</sup> )	2021		2022		Variação (%)
Rede de abastecimento municipal	83.637,00	67%	79.407,66	65%	-5,06
Fontes subterrâneas	42.065,01	33%	41.913,90	35%	-0,36
<b>Total</b>	<b>125.702,01</b>		<b>121.321,56</b>		<b>-3,48</b>

## EMISSIONES DE GASES DE EFEITO ESTUFA (GEE)

Realizamos, anualmente, inventário dos gases de efeito estufa (GEE) decorrentes de nossas operações, prática de gestão que adotamos desde 2020. Por meio dos resultados nele mensurados, definimos nossas estratégias e ações para buscar, continuamente, melhorias em rotinas e processos que se revertam em menores emissões de carbono.

Em 2022, nossas emissões totalizaram 5.459,03 tCO<sub>2</sub>e, superando em 35% o desempenho observado em 2021. Acompanhando essa curva ascendente, a intensidade de emissões de GEE - indicador que, no caso da Afya, mede a quantidade de emissões por aluno - registrou aumento similar na comparação entre os dois períodos, de 38%.

A alta se justifica pela volta das operações à normalidade. As aulas presenciais foram retomadas nas instituições de ensino, o que explica a variação de 26% das emissões de Escopo 1, referentes às rotinas de trabalho. Os resultados do ano também foram bastante impactados pelas emissões de Escopo 3, que se ampliaram em 267%. Nessa categoria, estão as emissões de atividades indiretas, como as viagens a negócios, que puderam voltar às agendas dos profissionais e executivos com o fim da pandemia da covid-19. Em uma operação que abrange todo o país, como a da Afya, a movimentação de pessoas é inevitável, o que influenciou o desempenho do período.

Por outro lado, houve diminuição de 63% das emissões de Escopo 2, referentes ao consumo de energia elétrica nas operações, refletindo os esforços de redução de consumo e de utilização de fontes limpas.

## Desempenho das emissões de GEE

[GRI 305-1; 305-2; 305-3]

### Em tCO<sub>2</sub>e

	2021	2022	Varição (%)
Escopo 1	1.978,94	2.498,09	26
Escopo 2	1.405,53	524,57	-63
Escopo 3	663,61	2.436,37	267
<b>TOTAL</b>	<b>4.048,08</b>	<b>5.459,03</b>	<b>35</b>

## Intensidade de emissões de GEE

[GRI 305-4]

	2021	2022	Varição (%)
Emissões (em tCO <sub>2</sub> e)	4.048,08	5.459,03	35
Número de alunos	64.307	62.480	-3
Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	0,063	0,087	39

## Engajamento às melhores práticas de uso de recursos naturais

[GRI 2-29; 413-1]

### MAIS DE

# 5.440

pessoas foram impactadas

*pelas diversas iniciativas que as Instituições de Ensino Superior (IES) desenvolveram, ao longo de 2022, para promover a conscientização sobre o consumo racional de recursos naturais. As ações abrangeram alunos, colaboradores, professores e comunidades de entorno. Nessa programação, houve destaque para boas práticas de descarte de resíduos sólidos, e ações específicas sobre plantio em hortas comunitárias.*

**3.600+ pessoas**, entre acadêmicos, docentes e colaboradores do **UniSL**, em Porto Velho (RO), aderiram à campanha *Adote um Copo*, criada para eliminar completamente o uso de plásticos, conscientizando as pessoas sobre o impacto ambiental provocado pelo descarte irregular desse material. Com a iniciativa, deixaram de ser gastos 1,5 milhão de copos por ano.

**600 alunos**, aproximadamente, de diferentes escolas públicas municipais de Garanhuns (PE), participaram da *FAMEG Encena*, iniciativa voltada a disseminar informações sobre educação ambiental, direitos humanos e questões raciais. No formato de peças de teatro, as nove encenações foram escritas, produzidas e encenadas pelos alunos de Medicina da **FAMEG** (PE), no Teatro Municipal de Garanhuns. Na plateia, estavam alunos do Ensino Fundamental II (do 6º ao 9º ano).

**640 pessoas**, entre colaboradores e professores da **UNIFIPMoc** (MG), foram envolvidas no *ecoFIP*, projeto voltado a promover a responsabilidade social no *campus* do centro universitário. Com ações de conscientização e educação, foram disseminados conceitos sobre o uso responsável e sustentável dos recursos naturais e o descarte adequado dos resíduos sólidos, esforços que já refletiram na eliminação do uso de copos plásticos.

**300+ pessoas** foram alcançadas por campanha realizada para orientar sobre o descarte correto de pilhas. Desenvolvida pela **FMIT** (MG), a iniciativa envolveu ações de conscientização, direcionadas a funcionários e alunos, e a instalação, no *campus*, de pontos estratégicos para recolhimento e/ou depósito de pilhas usadas. Esses postos de coleta também podem ser utilizados pela comunidade de entorno.

**250 alunos** de uma escola municipal, localizada nas imediações do **UNITPAC** (TO), participaram da *Horta Sustentável*. Em visitas a essa escola, universitários e professores do curso de Agronomia do centro universitário, juntamente com estudantes, instalaram canteiros orgânicos. A agenda também incluiu palestras sobre hortas sustentáveis, abrangendo temas como preocupação com o uso de agrotóxicos e práticas agroecológicas, e oficinas sobre preparação do solo, plantio e colheita. Os vegetais cultivados irão abastecer a cantina da escola.

**50 alunos** de escolas públicas do município de Cabedelo (PB) realizaram visitas técnicas à horta orgânica que é mantida no *campus* da **FCM-PB** (PB). Nessa oportunidade, as crianças puderam conhecer o espaço e aprender sobre a preservação do meio ambiente e a importância de adotar hábitos saudáveis de alimentação. Essa parte teórica foi acompanhada de atividade prática, na qual os alunos fizeram colheita de hortaliças.

3

# NEGÓCIOS



[GRI 3-3]

**Nossa atuação se divide em três frentes de negócios: Educação Médica - na qual somos os líderes no Brasil -, Educação Continuada e Soluções Digitais.**

Somos a única empresa a contar com um robusto ecossistema, formado por instituições de ensino e *healthtechs*, e seguiremos com a mesma estratégia que nos trouxe até aqui: consolidar, ainda mais, a liderança em **Educação Médica** e expandir o segmento de **Soluções Digitais** que suportam a rotina da prática médica.

Essa é a diretriz que possibilitará cumprir a missão à qual nos propusemos: “prover um ecossistema que integra educação e soluções digitais para a jornada médica, potencializando a formação, a atualização, a assertividade e a produtividade dos profissionais da saúde”.

**ALAVANCAS DE CRESCIMENTO:**

## Educação Médica

**Graduação:** 200 vagas por ano entre **aquisições** e **crecimento orgânico**, reflexo da maturação dos cursos de Medicina e o início da operação das unidades Mais Médicos. Já adicionamos 340 vagas com a aquisição da Unit Alagoas (AL) e da Fits Jaboaão dos Guararapes (PE) e capturamos 92 vagas adicionais orgânicas na São Lucas Ji-Paraná (RO) e na FASAI (BA). Também perseguimos **aumento de eficiência** nas operações já existentes e execução do plano de integração das unidades adquiridas. A Afya concentra, hoje, 10,5% das vagas de Medicina do mercado privado no Brasil. Com o plano de expansão que temos, buscamos atingir 15% de *market share* até 2028.

**Educação Continuada:** segmento em que operamos com a marca de pós-graduação IPEMED. Nessa frente, continuaremos expandindo o número de escolas para mais cidades. Em 2022, abrimos duas unidades nas instalações de nossas instituições de ensino: na São Lucas Porto Velho (RO) e na UNIFIPMoc, em Montes Claros (MG), formato adotado pela primeira vez e que pode ser replicado para outras IES. Também seguiremos lançando novos cursos, abrangendo mais especialidades médicas, inclusive em parceria com outros *players* do setor de saúde. Em 2022, a Educação Continuada se consolidou como mais uma unidade de negócio dentro da Afya, crescendo 34% em relação a 2021 com 4.280 mil médicos matriculados em seus cursos de pós-graduação.



## Soluções Digitais

Nosso objetivo, nessa frente, é criar um ecossistema digital para apoiar a jornada profissional e de formação do médico, abrangendo suas rotinas de trabalho, soluções de aprendizagem e conteúdo e gestão de clínicas. Estabelecemos, nessa estratégia, seis pilares de atuação:

- Conteúdo e tecnologia para Educação Médica
- Suporte à decisão clínica
- Prontuário eletrônico e gestão do consultório
- Telemedicina
- Prescrição eletrônica
- Relação médico-paciente

Temos avançado, nessa direção, por meio de aquisições de *healthtechs* e desenvolvimentos internos. Desde que criamos a área de negócios, em 2020, trouxemos 11 empresas ao nosso ecossistema, três delas em 2022 (mais informações na página 97). Com esses movimentos, completamos a nossa presença nos seis pilares.

Continuaremos atentos a oportunidades de compra, mas serão movimentos pontuais, para complementar funcionalidades das soluções que oferecemos. O crescimento vai se dar, principalmente, pela expansão do escopo dessas ferramentas e desenvolvimento de novos negócios por equipes internas.

A nossa atuação em Soluções Digitais foi ampliada ainda mais em 2022. Criamos soluções B2B (*business to business*). Por meio destas soluções, queremos continuar ajudando o médico, mas, agora, também na ponte com *players* da área da saúde, como indústrias farmacêuticas, laboratórios, redes de farmácias e hospitais, além de operadoras e seguradoras. Essa estratégia está sendo conduzida em três fases:

- **Acesso:** soluções digitais inovadoras e eficientes, criadas para facilitar o acesso aos médicos por *players* do setor de saúde, sempre de modo relevante para o médico. Em 2022, a execução se concentrou na indústria farmacêutica.

- **Demanda:** ferramentas voltadas para facilitar a prescrição, e compra, de medicamentos e realização de exames. Por meio delas, há uma adesão maior aos tratamentos, gerando demanda para o setor. Já temos algumas ações em curso, e outras serão empreendidas nos próximos anos.
- **Eficiência:** soluções para melhorar a eficiência em toda a cadeia de valor da saúde, incluindo inteligência de mercado, promoção da saúde e prevenção de doenças. Já oferecemos atualmente uma solução para melhorar a aderência ao tratamento de diabetes, gerando mais qualidade de vida para pacientes, melhor relacionamento médico-paciente, melhor adesão a medicamentos e tratamento, e menor custo para operadores e/ou saúde pública. Temos planejado a expansão para outras doenças crônicas. E outras iniciativas, com escopo de melhorar a eficiência na cadeia de valor de saúde, estão previstas para os próximos anos.



## COMO GERAMOS VALOR À SOCIEDADE

Nosso modelo único de negócios, que congrega a liderança na oferta de vagas de Medicina e um conjunto de soluções digitais (mais informações na página 74), reverte-se em amplo alcance e influência, dimensão da qual temos plena ciência. Para impactar positivamente a sociedade e o meio ambiente, utilizamos a capilaridade de nossas operações, a cobertura sem fronteiras para aprendizagem, proporcionado pelo ensino mediado por tecnologia, a força das nossas marcas e a capacidade de inovar – tanto nas metodologias de ensino, como na oferta de soluções digitais –, como alavancas de geração de valor. Nossos recursos, portanto, são direcionados a gerar valor aos públicos com os quais nos relacionamos, e os classificamos em seis categorias, ou capitais, conforme o modelo instituído pelo Conselho Internacional de Relato Integrado (IIRC, na sigla em inglês), referência global para esse tipo de abordagem:



**Capital produtivo.** É nosso ecossistema, incluindo a vertical de Educação Médica, que abrange a Graduação e a Educação Continuada, e a frente que a complementa, de Soluções Digitais.

- **32 Instituições** de Ensino Superior, em 14 Estados.
- **63%** das nossas unidades de graduação instaladas fora de regiões metropolitanas, reforçando nossa proposta de interiorizar o ensino de Medicina.
- **69%** das IES localizadas nas regiões Norte e Nordeste.
- **13 unidades** IPEMED, de Educação Continuada, distribuídas pelo país.
- **11 healthtechs**, que juntas formam nosso ecossistema de serviços médicos digitais.



**Capital humano.** Formado pelos 8.708 colaboradores, essenciais para o sucesso das nossas operações, e altamente qualificados: **[SV-ED-000.D]**

- **50%** dos docentes são Mestres e/ou Doutores.
- **23%** dos colaboradores são Mestres e/ou Doutores.
- **7%** dos profissionais em cargos administrativos são Mestres e/ou Doutores.



**Capital intelectual.** Nossa capacidade técnica para oferecer altos padrões de ensino, para utilizar tecnologias e soluções que transformem a Educação Médica ao longo de toda a jornada de aprendizagem, da graduação à pós-graduação, e para oferecer soluções que auxiliem o médico a exercer sua profissão e a se capacitar ao longo de sua jornada profissional.

- Ensino mediado pela tecnologia, cada vez mais personalizado, baseado na adoção de metodologias ativas de ensino, principalmente na área de saúde, e de tecnologias para oferecer o ensino híbrido, mesclando o presencial e o *on-line* nas carreiras que permitem esse formato.
- Construção de sólido ecossistema de soluções digitais, que ajudam na prática médica – incluindo prontuário eletrônico e gestão do consultório; prescrição eletrônica; suporte à decisão clínica; telemedicina; conteúdo e tecnologia para educação médica; e relação médico-paciente –, e em sua interface com a indústria de saúde.
- Absorção dos empreendedores que estavam à frente das *healthtechs* e empresas adquiridas ao quadro de profissionais, grande parte deles médicos, potencializando os esforços de inovação para ajudar a rotina de seus pares.
- Apoio consultivo, à gestão, de comitê de médicos, formado por profissionais que são referências em suas áreas de atuação.



**Capital natural.** Práticas e processos voltados a engajar as IES nos esforços para minimizar o impacto das atividades sobre o meio ambiente.

- **3.615 MWh** ao ano de capacidade de geração das usinas fotovoltaicas (usinas que utilizam a luz solar como fonte). Instaladas em nove unidades — IESVAP (PI), UNIDEP (PR), FMIT (MG), UNINOVAFAPI (PI), FCM-PB (PB), UNIFIPMoc (MG), UNIPTAN (MG), FACIMPA (PA) e ITPAC PALMAS (TO) — a prática as torna autossuficientes em geração de energia, com zero emissão de carbono.
- **17%** do total de energia consumida pelas operações supridos por energia solar, contra 8% em 2021
- **-63%** de emissões de escopo 2 (emissões provenientes do consumo de energia elétrica)

<sup>4</sup>Inclui os alunos de Medicina.



**Capital social e de relacionamento.** Constituído pelas relações que estabelecemos com diferentes *stakeholders* e do impacto social positivo gerado por nossas operações.

- 18.104** médicos formados em nossas instituições de ensino, em 2022.
- 17.968** alunos de Medicina, em 2022.
- 17.967** alunos de graduação de outros cursos da área de saúde, em 2022.
- 22.265** alunos de outros cursos de graduação, em 2022.
- 58.200** alunos de graduação<sup>4</sup>, em 2022.
- 4.280** alunos de Educação Continuada, em 2022.
- 8.708** professores e colaboradores.
- 662** parcerias com hospitais e clínicas.
- 260.710** usuários ativos de nossos serviços digitais, entre médicos e estudantes de Medicina.
- 494.635** atendimentos gratuitos de Medicina, saúde e outras áreas do conhecimento às comunidades de entorno dos *campi*.
- 14.000+** pessoas alcançadas pelas iniciativas de promoção à saúde e prevenção de doenças, promovidas nas comunidades de entorno.
- 13.400+** pessoas beneficiadas com as ações de responsabilidade social e ambiental realizadas por nossas operações.



**Capital financeiro.** Recursos financeiros que são gerados a partir da operação eficiente e disciplinada, e que são empregados tanto para o desenvolvimento dos negócios, como para a remuneração aos acionistas.

- **R\$ 535.100.000** de lucro líquido.
- **R\$ 30.765.223** em investimentos em infraestrutura das IES.

## LIDERANÇA CONSOLIDADA

[GRI 2-1; 2-6; 3-3]

Consolidamos ainda mais nossos processos e operações na vertical de Graduação. Demos continuidade, em 2022, à estratégia de consolidação de nossa liderança em Educação Médica. Adquirimos a Unit Alagoas, em Maceió (AL), e a Fits Jaboatão dos Guararapes (PE). Inauguramos quatro unidades de ensino de Medicina inseridas no programa Mais Médicos. Duas delas, no Pará, e duas no Amazonas, reforçando ainda mais a nossa atuação na Região Norte do país.

No período, retomamos a normalidade de nossas operações, uma vez que a fase crítica da pandemia da covid-19 foi superada. Revisamos as nossas grades de cursos, ajustando a oferta nas áreas de Saúde, Humanas e Exatas. Nesse processo de ajustes das operações, unimos duas unidades que operavam em Montes Claros (MG): as atividades da FASA foram transferidas para a UNIFIPMoc, fusão que ocorreu de forma bem-sucedida.

Nesse contexto de volta à normalidade das operações, desenvolvemos diversas ações para melhorar ainda mais a experiência dos alunos na relação mantida conosco. As iniciativas abrangem desde o atendimento oferecido nas Instituições de Ensino Superior, até programas específicos, como os realizados pelo Núcleo de Experiência Discente (NED), voltado a preservar a saúde mental.

Em paralelo, aprimoramos diversas frentes, como o uso de nossas soluções digitais, para apoiar o aluno além da sala de aula, tem sido ampliado. Consolidamos, ainda, o processo de avaliação nacional de alunos.

Inauguramos vários espaços destinados ao ensino de Medicina e atendimento à comunidade, com destaque para a nova sede da UniREDENTOR, em Itaperuna (RJ). Consolidamos a operação do Centro de Simulação em Saúde (CSS),

no ITPAC PALMAS (TO), estrutura que, além de ter sido reconhecida com certificação internacional, foi replicada a outras IES.

Destacamo-nos em vários processos regulatórios do Ministério da Educação, sempre obtendo avaliações satisfatórias. Os cursos de Medicina da UNIDEP (PR) e da UNIPTAN (MG) receberam as notas 4 e 5, respectivamente, no conceito de curso (CC), que avalia a qualidade das graduações. A FASAI (BA), por sua vez, obteve nota máxima em seu processo de credenciamento, e recebeu visita de monitoramento do programa Mais Médicos, atendendo satisfatoriamente a todos os requisitos, o que permitiu ampliar o número de vagas anuais de 85 para 149.

Oferecemos, em 2022, 2.773 vagas nos cursos de Medicina, para as quais tivemos 21.862 candidatos inscritos<sup>5</sup>. [GRI 417-2; SV-ED-000.B]

## METODOLOGIAS EXCLUSIVAS

O curso de graduação em Medicina da Afya oferece, aos alunos, metodologias de ensino exclusivas, baseadas nas seguintes premissas:

- Metodologias ativas ao longo da graduação
- Currículo integrado e modular
- Incorporação dos mais modernos TICs (Tecnologia da Informação e Comunicação)
- Imersão intensa na prática médica
- Integração entre Extensão, Pesquisa, Ensino e Inovação
- Estágio Médico com modelo exclusivo (Currículo EPA\*)
- Simulação de saúde

*\*Entrustable Professional Activities (Atividades Profissionais Confiáveis)*

<sup>5</sup>Os processos de admissão de novos alunos para todos os cursos ofertados por instituições do ecossistema Afya são pautados pela Portaria 391, de fevereiro de 2002. A Afya atende na íntegra o exposto na portaria, gerando evidências para cada um dos processos seletivos para posterior averiguações do Ministério da Educação ou qualquer órgão legal. Afirmamos ainda que todos os processos seletivos são geridos por editais próprios de cada IES, os quais determinam todas as regras para a ampla e igualitária competição. Durante o ano de 2022, não houve ação específica por parte do Ministério da Educação ou outro órgão legal que fizesse averiguação desse processo. [GRI 417-2]

**EDUCAÇÃO MÉDICA**

# Nossas marcas



**NORTE**



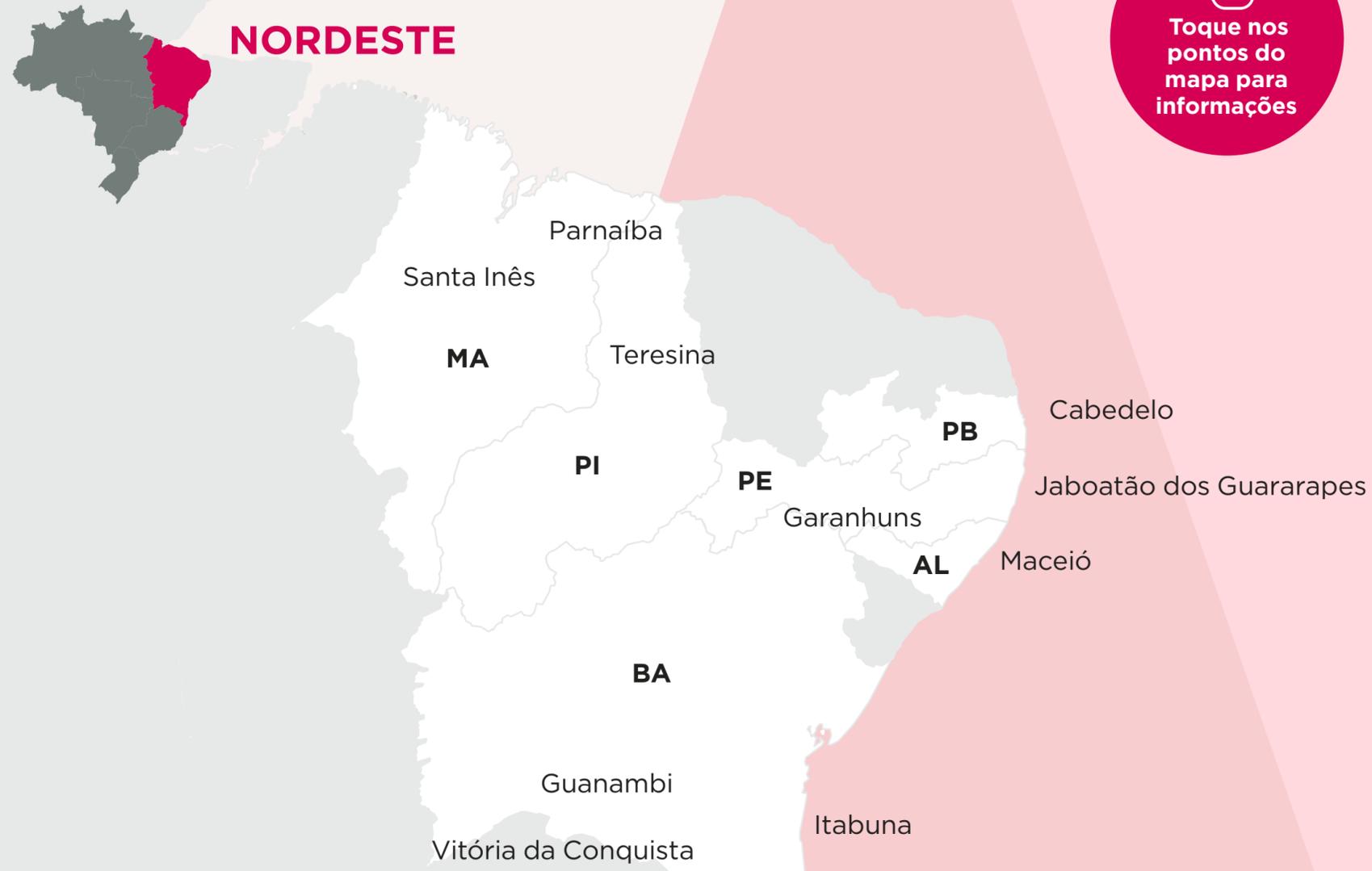
---

---

---

**EDUCAÇÃO MÉDICA**

# Nossas marcas



  
Toque nos pontos do mapa para informações

---

---

---

**EDUCAÇÃO MÉDICA**

# Nossas marcas



## SUL/SUDESTE



Montes Claros

**MG**

Sete Lagoas

Ipatinga

São João del-Rei

Itajubá

Nova Iguaçu

Itaperuna

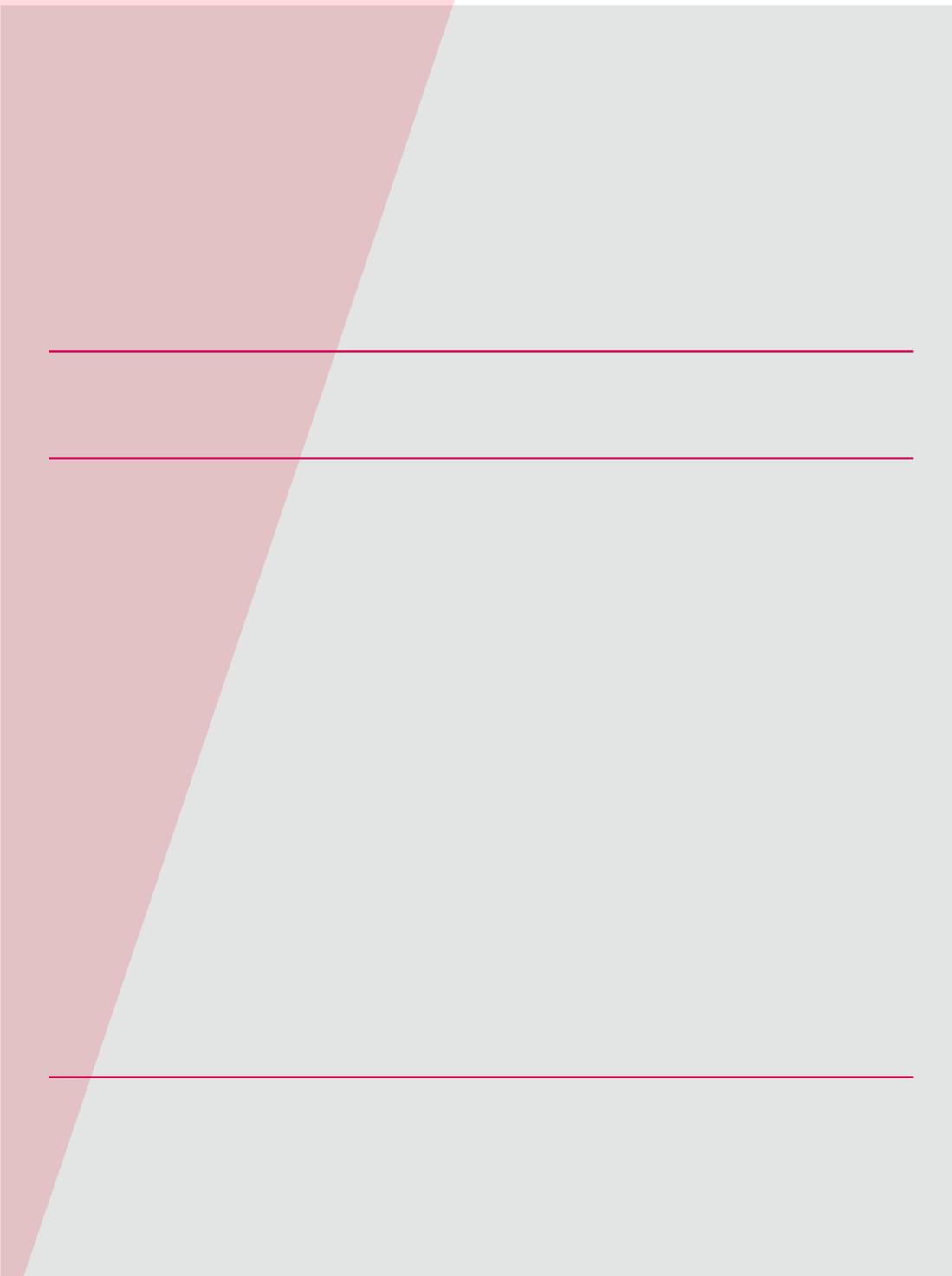
Duque de Caxias

**RJ**

Barra da Tijuca

**PR**

Pato Branco



## CRESCIMENTO ORGÂNICO E VIA AQUISIÇÕES

As maiores aquisições de Instituições de Ensino Superior, considerando número de vagas e extensão de *campus* universitário, aconteceu em 2022: Unit Alagoas - Centro Universitário em Maceió (AL), e Fits Jaboação dos Guararapes - Faculdade Tiradentes Jaboação dos Guararapes (PE). A confirmação das compras da Unit Alagoas e da Fits Jaboação dos Guararapes vai agregar à Afya 340 novas vagas, com potencial de até 84 vagas extras. Com isso, o grupo passa a ter 3.163 vagas de Medicina autorizadas por ano (1.711 delas adquiridas após a oferta inicial de ações - IPO, em 2019), distribuídas em 30 instituições de ensino, localizadas em 14 Estados.

A compra da Unit marca a entrada da Afya em Alagoas. Com unidades no Piauí, Maranhão, Paraíba, Pernambuco e Bahia, Alagoas será, portanto, o sexto Estado do Nordeste com curso de Medicina da Afya. A Unit Alagoas, que tem 140 vagas de Medicina

autorizadas por ano, será o nono Centro Universitário do ecossistema Afya.

Com a Fits, ampliamos a presença em Pernambuco, onde já opera a FAMEG, em Garanhuns. A Fits Jaboação dos Guararapes iniciou suas atividades em 2018, com 200 vagas autorizadas por ano. Será a 19ª faculdade do grupo com curso de Medicina.

Ambas as aquisições foram concluídas em janeiro de 2023, e são a 20ª compra realizada pela Afya, entre instituições de ensino e *healthtechs*, desde a abertura de capital, em 2019. Representa, ainda, o alcance de 10,5% de *market share* do mercado privado de graduação médica no Brasil.



### Unit Alagoas (AL)

- Salas de aula e laboratórios: **181**
- Alunos de graduação: cerca de **5.400**
- Alunos de Medicina: **945**
- Conceito institucional: **nota 5**
- Conceito de Curso (CC): **nota 5**



### Fits Jaboação dos Guararapes (PE)

- Salas de aula e laboratórios: **41**
- Alunos de Medicina: **998**
- Campus **100%** vocacionado para a Medicina
- Conceito institucional: **nota 5**

## MAIS MÉDICOS

Iniciamos, em 2022, a operação de quatro faculdades na Região Norte, todas do edital do programa Mais Médicos II, de 2018, do Governo Federal. São duas IES no Pará, em Abaetetuba e Bragança, e duas no Amazonas, em Manacapuru e Itacoatiara (saiba mais

sobre as instituições do Amazonas neste vídeo). Também obtivemos autorização do MEC para ofertar 64 novas vagas de Medicina na FASAI (BA), do edital do programa Mais Médicos I, de 2013 -, e o início da operação de Medicina na São Lucas Ji-Paraná, em Rondônia.

## EXPERIÊNCIA DO ALUNO

[GRI 2-29; 3-3]

### Jeito Afya de Encantar o Aluno

# Bem-vindos à carreira da Medicina

A longa jornada do profissional de Medicina tem data de início: o primeiro dia de aula da graduação. Esse momento é uma espécie de rito de passagem, em que o jovem, que almejava ser médico, dá o primeiro passo concreto nessa direção. É um marco, que também consagra os esforços empreendidos para que o aluno chegasse até ali, e uma conquista que merece ser celebrada.

Na Afya, é dia de festa. Em todas as nossas 30 unidades de ensino superior com graduação em Medicina, é realizado o Dia do Jaleco, cerimônia em que os estudantes que iniciam o primeiro semestre do curso recebem a vestimenta branca, símbolo do

exercício da profissão. Essa é uma das muitas iniciativas que nossas IES promovem para que os alunos tenham as melhores experiências ao longo do convívio no *campus*. O atendimento de excelência é uma premissa da nossa cultura corporativa e permeia todas as nossas operações. Inclusive, temos uma iniciativa específica para tratar desse tema: o Programa Encantamento.

Consolidado em 2022, após ter sido desenvolvido e introduzido nas unidades ao longo do ano anterior – processo que envolveu mais de 70 profissionais de toda a empresa –, o programa identificou, a partir desse trabalho conjunto, diversas iniciativas

que poderiam encantar o aluno no convívio e interação com a instituição de ensino. Desse mapeamento, foi criado um manual com 147 ações a serem praticadas pelas IES, divididas entre os diferentes estágios que o estudante vivencia ao longo da graduação: calouros, veteranos e internos. O Dia do Jaleco é uma dessas ações.

Por meio do Programa de Encantamento, todos os funcionários que se relacionam com o aluno – seja na secretaria, na biblioteca ou em serviços gerais – estão focados em oferecer atendimentos de excelência. Encantar os alunos, portanto, é rotina nas nossas instituições de ensino.



**Hub de Aprendizagem.** Demos continuidade à estratégia de fortalecer ainda mais a plataforma Canvas. Utilizada desde 2018, ela vem se consolidando como nosso Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA), no qual reunimos diversos conteúdos e soluções de tecnologia, disponibilizando a alunos e professores ferramentas de ensino-aprendizagem e canais de relacionamento. Também é o canal utilizado para disciplinas híbridas e *on-line* de cursos das áreas de saúde, exatas e humanas que permitem essa modalidade de ensino na graduação e pós-graduação. Por ser a ferramenta adotada por todas as IES do grupo, o Canvas permite padronizar soluções e acesso, compartilhar conteúdo e disciplinas, integrar soluções e unificar o sistema de gestão da aprendizagem (*Learning Machine System*, ou LMS, na sigla em inglês).

Em 2022, o Canvas passou a contar com funcionalidades de acessibilidade e inclusão, com 25 soluções voltadas a melhorar a experiência de uso por pessoas com alguma deficiência.

Entre essas soluções, há opção para navegação por comando de voz ou teclado e auto contraste, entre outras. Como hub de soluções – incluindo por exemplo, acesso a produtos de nossas *healthtechs*, como o Bioatlas, conteúdo interativo em 3D para o estudo do corpo humano –, o Canvas somou diversas outras funcionalidades no período. Entre elas:

- **Workalove.** Ferramenta de Orientação de Carreiras aos alunos, instituída, em 2022, por 23 IES. Por meio dela, disseminamos as melhores práticas para que as IES instalem núcleos de carreiras, voltados a apoiar os estudantes no desenvolvimento de seus planos de carreira, a partir dos estágios, contribuindo para a empregabilidade dos nossos alunos. A plataforma também fomenta a produção e curadoria de conteúdos que ajudem a preparar os alunos aos desafios do mercado de trabalho.
- **Academia de Idiomas Afya (AIA).** Passamos a disponibilizar gratuitamente a nossos alunos,

professores e demais colaboradores, em 2022, cursos *on-line* de idiomas, em formato assíncrono. Por meio de uma plataforma acessada pelo Canvas, o aluno tem acesso a aulas de 25 idiomas. No encerramento do ano, esse ambiente contabilizava mais de 30 mil inscritos.

Nos primeiros meses de 2023, o número de usuários do Canvas praticamente dobrou. Movimentamos, para essa ferramenta, toda a base de alunos, professores e disciplinas da UniSL Porto Velho (RO), além da UNIGRANRIO (RJ). O Canvas também passou a abrigar, no período, a base da Unit Alagoas (AL) e do internato e 1º período do curso de Medicina da Fics Jaboação do Guararapes (PE), ambas adquiridas em 2023.

#### **Núcleo de Experiência Discente (NED).**

Espaço em que acolhemos os alunos, apoiando-os na jornada acadêmica. O objetivo dessas estruturas, instaladas em nossas IES, é fomentar o bem-estar desses estudantes, muitos deles distantes de suas famílias. Os NEDs

também atuam para ajudar e prestar auxílio para que os alunos possam ter a aprendizagem facilitada ou potencializada.

Ainda recentes em nossa organização, esses núcleos começaram a operar, efetivamente, em 2022, uma vez que foram criados no fim do ano anterior. Nesse primeiro ano, os NEDs concentraram seus esforços em ações voltadas a promover a saúde mental. Para tratar desse tema com os estudantes, foi promovida uma extensa agenda, ao longo do ano, com treinamentos, palestras e oficinas, além de cartilhas. Essas ações foram disponibilizadas a 100% dos nossos alunos.

#### **Menos papéis e mais tecnologia.**

Diversas rotinas de atendimento aos alunos, nas secretarias das Instituições de Ensino Superior (IES), foram 100% automatizadas, evolução que se reflete tanto na diminuição do tempo dedicado, pelos colaboradores, ao atendimento dos estudantes, como em menor uso de papéis.

Esse resultado foi alcançado por meio de um projeto desenvolvido no 1º ciclo do programa Trainee Afya 2022. Nele, os times de Tecnologia da Informação (TI), *Customer Experience* (experiência do cliente, em tradução livre) e Secretaria trabalharam em conjunto para automatizar processos, de forma a alcançar mais agilidade e satisfação dos alunos na interface com as IES, além de ganhos de produtividade por parte dos colaboradores.

### Ganhos em eficiência operacional

- 35.000+ documentos gerados de forma digital e instantânea, acessíveis ao aluno por meio de autosserviço.
- 70 pacotes de 500 folhas de papel economizados em menos de 3 meses.
- 4.600 horas de trabalho dos colaboradores, antes destinadas a essas rotinas, que podem ser alocadas em outras funções (dado considera que cada atendimento aos alunos, no formato antigo, consumia 8 minutos, em média).

### MELHORES IES NO ATENDIMENTO AO ALUNO

Criamos um prêmio para reconhecer e prestigiar as unidades de graduação e pós-graduação que se destacam pela excelência no atendimento ao aluno. Batizada como CX Awards Afya, a premiação contempla cinco categorias, e nesta primeira edição teve 48 unidades participantes, sendo 13 de pós-graduação, 33 de graduação e 1 unidade de preparatório para a residência médica (Medcel). Uma das categorias da premiação elegeu os melhores profissionais de atendimento do ano. No total, concorreram ao prêmio mais de 400 colaboradores que atuam diariamente no atendimento ao aluno, seja na linha de frente das Centrais do Aluno ou no BackOffice.

O prêmio - que passa a ter periodicidade anual - foi motivado pela evolução que temos alcançado na cultura interna de experiência do cliente. Todas as nossas unidades, independentemente do tipo de negócio, porte ou regionalidade, são comparáveis

nessa questão. Criamos indicadores de gestão e KPIs padronizados, que inclusive foram considerados entre os critérios para a escolha dos premiados.

### 1ª edição CX Awards Afya

- **Melhor Unidade do Ano:** FASAI (BA)
- **Melhores Profissionais de Atendimento:** Larissa Marcilio Lopes - FAMEG (PE)
- **Melhor Satisfação dos Alunos:** ITPAC CRUZEIRO DO SUL (AC)
- **Melhor Unidade por Regional:**
  - UNIVAÇO (MG) - Regional I
  - FASAI (BA) - Regional II
  - FAMEG (PE) - Regional III
  - IPEMED Belo Horizonte (MG) - Melhor Unidade IPEMED
- **Melhor Regional do Ano:** Regional III - FAMEG, ITPAC CRUZEIRO DO SUL, UNIFIPMoc, FCM-PB, FASA Moc\*, UniREDENTOR e UNIGRANRIO

\*Integrada à UNIFIPMoc em 2022.



## CENTROS DE SIMULAÇÃO EM SAÚDE

### Medicina na prática

Consolidamos a operação do Centro de Simulação em Saúde (CSS), no ITPAC PALMAS (TO). Essa estrutura, além de ter sido **reconhecida com premiação internacional**, foi replicada a outras IES. No fim de 2022, seis Instituições de Ensino Superior, com cursos de Medicina, contavam com centros de simulação em saúde em suas estruturas: FCM-PB (PB), UniSL (RO), FESAR (PA), ITPAC PORTO (TO) e UNINOVAFAPI (PI), além do ITPAC PALMAS. Outras seis estão em fase de instalação e, em 2023, irão se somar a essa lista: UNIGRANRIO - *campus* Barra da Tijuca (RJ), UNIVAÇO (MG), UNIDEP (PR), UNIFIPMoc (MG), FASAI (BA) e UNIPTAN (MG).

Nesses espaços, permitimos que o aluno de Medicina aprenda, na prática, em ambiente simulado/ controlado, o exercício da profissão, treinando habilidades que o médico generalista precisa desenvolver.

Com isso, os formandos de IES Afya saem da graduação preparados para atuar na atenção primária, urgência e emergência, assumindo seus primeiros plantões com mais segurança.

Os CSS se inserem na matriz curricular do eixo HAM (Habilidades e Atitudes Médicas), do 1º ao 8º período. Nesses ambientes, os alunos aprendem habilidades diversas, que englobam sutura de ferimentos e formas de comunicação com familiares de pacientes, entre outras. Em 2022, por exemplo, o atendimento a transgêneros foi incluído nessa forma de aprendizagem e abordagem. A experiência que os alunos adquirem nos Centros de Simulação, durante o curso, também soma pontos aos que seguirão para a residência médica.

Para padronizar as práticas nos CSS e a gestão desses centros, em linha com as melhores referências internacionais,

criamos a Comissão Nacional de Simulação, integrada por professores médicos, especializados nesse tema. Essa equipe tem atuado, entre outras frentes, no sentido de preparar e adequar os outros CSS a receberem a mesma certificação internacional outorgada ao ITPAC PALMAS, em 2022. As propostas principais desses movimentos com o CSS é formar nossos alunos com as melhores práticas internacionais em simulação em saúde, e, ao final do curso, que todos saiam com os cursos *LIFE SUPPORT* originais realizados.

O ensino aliado à prática médica é um diferencial em nossos currículos, e essa proposta se fortalece ainda mais com a criação de ambulatórios de especialidades nas próprias IES, batizados como Centros Integrados de Saúde (CIS), presentes em todas as nossas unidades Mais Médicos, por exemplo, entre outras.

### PADRÃO INTERNACIONAL NA FORMAÇÃO DE PROFISSIONAIS DE SAÚDE

O ITPAC PALMAS (TO) alcançou um feito inédito: tornou-se a primeira instituição de ensino no Brasil, dedicada à graduação em saúde, a receber o Selo de Acreditação da Sociedade de Simulação em Saúde (SSH, na sigla em inglês). Essa certificação, conferida ao seu Centro de Simulação em Saúde, coloca as práticas pedagógicas em simulação adotadas pela IES no mesmo patamar que as verificadas nas melhores instituições internacionais, como a Universidade de Stanford, Harvard e a Universidade da Califórnia.

## AVALIAÇÕES DO ESTUDANTE

### Teste de Progresso Institucional.

53.000 testes de progresso foram aplicados, em 2022, para os alunos dos cursos de Direito, Medicina e Odontologia. Em formato de autoavaliação, essa prova nos possibilita acompanhar o desempenho acadêmico dos alunos durante a realização do curso. Permite, ainda, avaliar e dimensionar o ganho de conhecimento cognitivo dos alunos e verificar a evolução do desempenho cognitivo nas diversas áreas do curso, além de servir como avaliação formativa e indicativo de problemas potenciais.

### Provas aplicadas, em 2022, por curso:

**32.000** para alunos de Medicina

**15.000** para alunos de Direito

**6.000** para alunos de Odontologia

### Avaliações Nacionais Medicina.

Criamos provas de abrangência nacional, no curso de Medicina, substituindo as que eram de responsabilidade de criação e aplicação de cada instituição do grupo. Esse formato abrangeu 100% das provas N1 e Integradoras, do 1º ao 5º períodos. Desenvolvidas por nossos professores, essas avaliações contribuem para a uniformização dos nossos processos e padrões de ensino, e possibilitam um controle e acompanhamento mais próximo dos cursos, além de permitir a comparação do ensino oferecido por nossas IES, entre outros pontos.



## SOLUÇÕES DIGITAIS INSERIDAS NA TRILHA DE CONHECIMENTO

Temos ampliado a utilização das nossas soluções digitais no ensino da Medicina, de forma a apoiar o aluno e dar acesso, a ele, a outros conteúdos e ferramentas que complementem o ensino presencial, em salas de aula. As soluções da Medcel e o Whitebook, por exemplo, são utilizadas pelos alunos no internato. Shosp, por sua vez, na gestão dos ambulatórios das unidades de Educação Continuada.

### Além da sala de aula

Algumas das nossas soluções digitais utilizadas para auxiliar os estudantes no processo de aprendizagem:








## MATRIZ CURRICULAR

### Sistema de Plano de Ensino.

Unificamos os Planos de Ensino de todas as matrizes de cursos Afya, em 2022. Com isso, o controle desses planos passa a ser feito em uma única plataforma, o que facilita a gestão unificada, além de outros processos, como versionamento e edição desses planos. Esse sistema foi idealizado e desenvolvido por nossas equipes de Ensino, via time de Tecnologias Educacionais, e Tecnologia da Informação (TI).

## AVALIAÇÃO DAS IES

### COMISSÃO PRÓPRIA DE AVALIAÇÃO (CPAs)

Estrutura exigida em todas as Instituições de Ensino Superior do país, pela regulação do setor, as CPAs têm, como atribuição, coordenar os processos de avaliação das unidades. São formadas por professores, alunos, técnicos-administrativos e representantes da sociedade civil organizada. Na avaliação institucional de nossas IES feita por esses públicos, em 2022, superamos as médias obtidas, no ano anterior, nas dimensões consideradas, resultando em aumento na favorabilidade e satisfação. Contamos, nessa abordagem, com a participação de mais de 100 mil usuários<sup>6</sup>.

Com os resultados apurados, podemos identificar oportunidades de melhorias nas unidades e avaliar individualmente nossos professores, o que nos fornece medidas relacionadas à qualidade, abrangendo o corpo docente, estruturas e cursos, dentre vários outros eixos que são avaliados.

<sup>6</sup> Um usuário pode participar mais de uma vez da pesquisa.



## PROFESSORES: FORMAÇÃO E APOIO

Uma das bases para a qualidade do ensino, nas nossas IES, são os professores. Por reconhecer o papel estratégico que esses profissionais exercem na formação de nossos alunos, temos dedicado vários esforços para proporcionar, aos docentes, ambientes de trabalho nos quais possam se desenvolver profissionalmente, além de oportunidades e iniciativas voltadas à atualização dos conhecimentos, à pesquisa e à especialização.

Entre as ações desenvolvidas no ano, nessa direção, destacam-se:

### **Núcleo de Apoio Pedagógico e Experiência Docente (NAPED).**

Estrutura presente em todas as nossas IES, criadas para apoiar os professores na prática de ensino e auxiliá-los na didática e exercício da profissão. Aliado ao papel de suporte aos docentes nas rotinas acadêmicas, os NAPEDs vêm intensificando e consolidando uma agenda voltada a contribuir para a formação técnica e atualização de

conhecimentos dos professores. Tanto por meio de treinamentos específicos, como pelo incentivo a pesquisas e organização de eventos que favoreçam a troca de experiências e aprendizados.

Em 2022, por exemplo, foram realizadas mais de 1,2 mil horas de formação presencial, entre oficinas e palestras, oferecidas pelo NAPED e realizadas para professores nas Semanas de Desenvolvimento Docente, que acontecem em todas as IES. No formato *on-line*, 87,5% dos nossos docentes realizaram cursos que estão disponíveis na Universidade Corporativa Afya (UCA), nossa plataforma de treinamento e capacitação.

Os NAPEDs, um dos diferenciais na estrutura de graduação da Afya, são resultado da troca e disseminação de boas práticas entre as nossas instituições de ensino. Espaços obrigatórios nas unidades Mais Médicos, estão replicados nas outras unidades, diante dos bons resultados que apresentam.

Adicionalmente a essas ações, outras se destacaram, no período:

- **NAPED Day 2022.** Evento anual criado especialmente para o professor. De abrangência nacional, ocorre ao longo de um único dia, de forma simultânea em nossas instituições de ensino. Em sua 3ª edição, a programação incluiu diversas atividades presenciais e *on-line*, como oficinas, palestras com especialistas e acadêmicos convidados e apresentação de estudos e pesquisas, entre outras. Nessa agenda, também estão as FETEX, espaços em que os professores podem apresentar suas pesquisas acadêmicas. As melhores publicações serão reunidas em livro, a ser lançado em 2023.

- 14 horas de Naped Day 2022
- 40+ atividades simultâneas
- Adesão de 80% dos professores Afya
- 2305 docentes inscritos
- 10.500+ inscrições em diferentes palestras e oficinas

- **Fórum Internacional de Inovação Acadêmica STHEM Brasil.** Evento internacional de inovação acadêmica, voltado a fomentar e integrar práticas inovadoras de ensino, além de incentivar a pesquisa e a extensão, impulsionando, ainda, a cooperação entre as Instituições de Ensino Superior. De periodicidade anual, esse evento, em sua 8ª edição, teve formato *on-line*, no formato síncrono. Todas as IES da Afya tiveram trabalhos aprovados para o evento, e 82% das apresentações foram realizadas por professores da Afya, marca que é o dobro da registrada em 2021. O STHEM – denominação formada pelas iniciais de Ciência, Tecnologia, Humanidades, Engenharia e Matemática, grafadas em inglês – é um consórcio integrado por mais de 60 Instituições de Ensino Superior, públicas e privadas – do qual as IES da Afya fazem parte –, voltado a fomentar e incentivar a inovação acadêmica e a aprendizagem ativa.
- 263 trabalhos aprovados
- 430 professores envolvidos
- 82% dos trabalhos do evento foram da Afya

#### **Formação de Coordenadores.**

Docentes que queiram atuar como coordenadores de cursos, passam a contar com o apoio da Afya nessa transição de carreira. Criamos, em 2022, uma iniciativa que busca capacitá-los a exercerem essa função, disponibilizando opções de cursos de pós-graduação – tanto *lato sensu*, abrangendo tanto os oferecidos pela IPEMED, nossa unidade de Educação Continuada, como por outras instituições, como *stricto sensu*, oferecidos na UNINOVAFAPI e UNIGRANRIO. Esse projeto é direcionado aos professores da graduação em Medicina, e está focado nos profissionais que lecionam nas IES que operam no Norte e Nordeste, e que sejam procedentes dessas localidades.

#### **Especialidades médicas.**

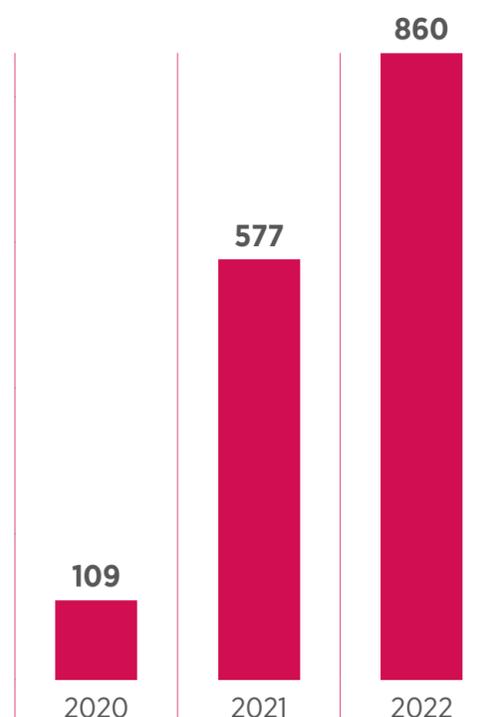
Os investimentos na capacitação dos professores também incluem a oferta de cursos de especialidades médicas aos docentes, dessa área, que possuem formação generalista. Essa iniciativa decorre de parceria entre a frente de ensino superior com a IPEMED.

## PRODUÇÃO ACADÊMICA

### Publicações Acadêmicas

**Internacionais.** A cada ano, temos renovado nossas marcas em produções acadêmicas divulgadas em periódicos e congressos no exterior. Em 2022, nossos alunos e professores publicaram 860 trabalhos de pesquisa, divulgados em periódicos e congressos, no Brasil e no exterior, número 49% maior que o do ano anterior, que já havia sido expressivo. O volume crescente de produções acadêmicas materializa o nosso compromisso de oferecer o mais alto padrão de qualidade no ensino e de apoiar a pesquisa, fomentando a multiplicação do conhecimento, e reflete o esforço conjunto de diretores, coordenadores, professores e alunos das nossas IES nessa direção.

### Publicações internacionais entre 2020 e 2022



**Periódicos Científicos.** O incremento da produção intelectual, em nossas IES, também tem contribuído para que multipliquemos o número de revistas científicas. Em 2022, 18 Instituições de Ensino Superior do nosso grupo, 56% do total, contavam com esses periódicos. Em número de publicações, mais do que dobramos, saindo de 13, em 2021, para 31, em 2022. A evolução, contudo, não se restringe à quantidade, mas também à qualidade. Estamos evoluindo em número de revistas que possuem avaliação da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), e a maior parte delas entre os níveis A4 e B4 do selo Qualis/CAPES, referência na classificação de periódicos científicos.

**Aficionados por Ciência.** Programa de fomento à pesquisa, por meio da concessão de bolsas aos pesquisadores. Por meio dele, são selecionados professores e alunos de todas as áreas de conhecimento, da graduação ou pós-graduação, que realizem atividades de pesquisa nas áreas de saúde, de temas que tenham relação com a atenção básica à saúde. Com esse programa, contribuimos com a formação de pesquisadores, fortalecendo a prática de desenvolver conhecimento nos ambientes acadêmicos. Em 2022, concedemos bolsas de pesquisa para 24 projetos, e concedemos subsídios para 17 pesquisadores, entre alunos e professores, para participação em eventos científicos.

NOSSOS ALUNOS E PROFESSORES PUBLICARAM 860 TRABALHOS DE PESQUISA EM 2022

## INTERNATO 4.0

Em 2022, o Internato 4.0 – período que compreende os quatro últimos semestres do curso de Medicina – completou seu primeiro ano de atividade. Nessa fase da formação, o currículo é formado por 80% de aulas práticas e 20% de teóricas, em linha com a legislação. Mas, na Afya, desenvolvemos uma proposta diferenciada, a “4.0”, em que enfatizamos conhecimentos, habilidades e atitudes que o estudante precisa desenvolver para exercer a Medicina com autonomia e segurança, modelo inspirado em práticas de grandes instituições internacionais.

Dessa forma, o internato 4.0 é conduzido a partir de uma matriz que se baseia em 13 competências EPAs (sigla em inglês de atividades profissionais confiabilizadoras, essenciais à prática médica). Na parte teórica, instituímos as trilhas de aprendizagens, em que os alunos têm acesso a conteúdos de forma assíncrona e síncrona, na plataforma

Medcel – uma das *healthtechs* de nosso ecossistema –, ao longo de todo o internato.

Em cada semana de estágio, o aluno percorre essa trilha de aprendizagem, com apoio de tutoria. Na avaliação, os alunos são observados sob três aspectos: cognitivo e habilidades e atitudes, e a aprovação exige desempenho de, no mínimo, 70% em cada um desses eixos.

Em 2022, o internato 4.0 foi aprimorado, com a parte teórica passando a ser transmitida por meio de palestras e atividades com preceptor local.

## IMPACTOS ÀS COMUNIDADES DE ENTORNO

**Projetos de Extensão.** 1.139 atividades foram desenvolvidas em nossas IES, com o envolvimento de alunos e professores, com foco nas comunidades de entorno. Essas iniciativas são parte dos nossos Projetos de Extensão, inseridos nos currículos acadêmicos para aproximar o ensino e a prática, fomentando, nos estudantes, a responsabilidade social. Diversas comunidades, em todo o Brasil, foram beneficiadas com as ações de extensão. As iniciativas se dividiram em variadas frentes, como gestão ambiental, promoção à saúde, direitos humanos, diversidade e inclusão e campanhas solidárias.

**ODS inseridos no currículo acadêmico.**

A partir de 2023, todas as Instituições de Ensino Superior do país passam a incluir, em seus currículos, atividades de Extensão, em atendimento à Resolução do Conselho Nacional de Educação, ligado ao Ministério da Educação. Esse documento estabelece os princípios, fundamentos e procedimentos que

devem ser observados no planejamento, nas políticas, na gestão e na avaliação dessas iniciativas, que devem ser pautadas em promover a interação transformadora entre as Instituições de Ensino Superior e os outros setores da sociedade, por meio da produção e da aplicação do conhecimento, em articulação permanente com o ensino e a pesquisa.

Com base em tais diretrizes, desenvolvemos, em 2022, o projeto piloto para a “curricularização da Extensão”, incorporando, às disciplinas oferecidas na graduação em Medicina, iniciativas pedagógicas que contemplem atividades desenvolvidas para além da instituição de ensino.

No Centro Universitário São Lucas Ji-Paraná, em Rondônia, e na UNIFIPMoc, em Minas Gerais, desenvolvemos duas ações coletivas, ambas voltadas à promoção à saúde e prevenção de doenças: um trabalho em parceria com escolas municipais, para conscientizar

os adolescentes sobre doenças sexualmente transmissíveis, e outro voltado a evitar a transmissão da dengue, orientando sobre medidas de prevenção de combate ao mosquito *Aedes Aegypti*. Com os bons resultados alcançados com esse piloto, o projeto será expandido, em 2023, a todas as IES com graduação em Medicina.

As atividades desenvolvidas irão somar carga horária de 720 horas, divididas ao longo de quatro anos, e serão desenvolvidas em parcerias com Secretarias Municipais de Saúde, instituições da sociedade civil e organizações não governamentais. Já os temas das ações – sempre relacionados à promoção à saúde e prevenção de doenças –, por sua vez, serão definidos entre os estudantes, professores e parceiros.

Os aspectos e temas a serem trabalhados na Extensão no Ensino Superior são definidos pelas instituições de ensino como interlocução dos envolvidos, e devem observar as diretrizes da resolução do MEC.

Em nossas unidades, optamos por estruturá-los com base nos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), inseridos na Agenda 2030, estabelecida pela Organização das Nações Unidas (ONU). Dessa forma, possibilitaremos que os alunos, sob supervisão dos professores, coloquem em prática a teoria ensinada em sala de aula, com atividades vinculadas ao exercício da cidadania e da responsabilidade social.



## EaD SAÚDE

Ampliaremos, a partir do 2º semestre de 2023, a oferta de cursos de graduação na **modalidade à distância (EaD)**. A atuação terá foco em cursos na área da Saúde, como Biomedicina, Educação Física, Fisioterapia, Estética e Cosmética, Farmácia e Nutrição, tanto no formato 100% digital, como semipresencial, no qual as aulas práticas poderão ser frequentadas nas instalações das nossas IES com cursos de Medicina. Nelas, há estrutura para que os alunos possam desenvolver habilidades em laboratórios e salas de aulas específicas. Nossa abrangência territorial – uma vez que temos graduação em Medicina nas cinco regiões do Brasil, irá conferir, ao nosso **EaD Saúde**, um alcance territorial até então inédito nesse segmento.

Ao longo de 2022, desenvolvemos todo o projeto e estruturação do **EaD Saúde**, incluindo a construção do acervo acadêmico e gravação das aulas que serão disponibilizadas em plataforma digital. Nossa atuação nesse nicho é um exemplo de criação de valor a partir dos ganhos de sinergia entre as unidades da Afya, uma vez que está sendo criado com base na experiência e *know-how* da UNIGRANRIO, que é uma referência nesse formato de ensino. Os certificados dos nossos cursos de **EaD Saúde**, inclusive, serão emitidos pela UNIGRANRIO, que possui conceitos máximos no Ministério da Educação.

# EDUCAÇÃO MÉDICA CONTINUADA

## EXPANSÃO GEOGRÁFICA E DIVERSIFICAÇÃO DE CURSOS

[GRI 2-1; 2-6; 3-3]

Demos continuidade, em 2022, à **expansão da Educação Continuada em Medicina**, estratégia que está focada tanto no **alcance geográfico**, como na **oferta de cursos**. A **IPEMED**, nossa marca nessa frente, encerrou o ano com presença física em 13 cidades brasileiras, número que inclui as duas inaugurações no período, em Montes Claros (MG) e Porto Velho (RO), e com 56 cursos ativos, entre presenciais, híbridos e à distância. Desses, 34 foram lançados durante o ano.

O número de alunos também acompanhou esse crescimento. Começamos o ano de 2022 com 154 turmas de alunos e 509 docentes. No fim do ano, com 215 classes, 1068 professores e 4.280 alunos matriculados, um aumento de 34% em relação a 2021. Esse crescimento confirma o acerto da estratégia adotada. Com o fim das restrições impostas durante a pandemia da covid-19, e

a retomada das aulas presenciais, estávamos prontos para receber os novos alunos que voltaram a procurar formação teórica, tanto por meio de certificação *lato sensu*, como formatos de curta duração, aperfeiçoamento e *fellowships*, em especialidades diversas, como Dermatologia, Psiquiatria, Endocrinologia, Nutrologia e Geriatria, que atualmente se destacam entre as que têm maior procura.

Com o aumento da presença física da IPEMED, o médico que quiser continuar seus estudos não precisa migrar para os grandes centros do país, movimento que é feito por seis em cada dez profissionais que se formam, segundo pesquisas recentes. A dispersão territorial facilita o acesso a programas de especialização e de pós-graduação, o que contribui para que o médico se fixe, por exemplo, no interior dos Estados, onde há uma concentração menor desses

profissionais: pesquisas indicam que 55% dos médicos brasileiros atuam em capitais, cidades que concentram apenas 23% da população. Outro impacto social relevante é a formação de profissionais que prestam atendimentos especializados à população. Estima-se que cerca de 40% dos médicos que atuam no Brasil sejam generalistas<sup>7</sup>, o que se reflete na escassez ou inexistência da oferta de determinadas especialidades médicas em muitas localidades. Com a nossa expansão, contribuimos para minimizar esse desequilíbrio.

Outro movimento feito, em 2022, foi a substituição do papel por formatos digitais, na confecção de seus materiais didáticos. Essa medida alia o impacto positivo ao meio ambiente – uma vez que diminui o consumo de papel – à comodidade oferecida aos alunos de pós-graduação, que podem acessar 100% do acervo, de forma *on-line*, de

onde estiverem. Ao ser digitalizado, o material passou por revisões e atualizações, processo conduzido pelos melhores professores de cada especialidade médica. Com isso, os médicos, das diferentes partes do Brasil, passam a ter acesso ao mesmo conteúdo acadêmico.

Essa medida, digital e sustentável, é resultado da parceria entre a área de gestão e qualidade da Afya e a IPEMED. Por meio dela:

- **30 toneladas de papel deixarão de ser utilizadas**, a cada ano, volume que equivale a quase metade da altura do Pico da Neblina, que mede 1.277,28 metros.
- **80 milhões de litros de água** serão poupados no processo fabril.



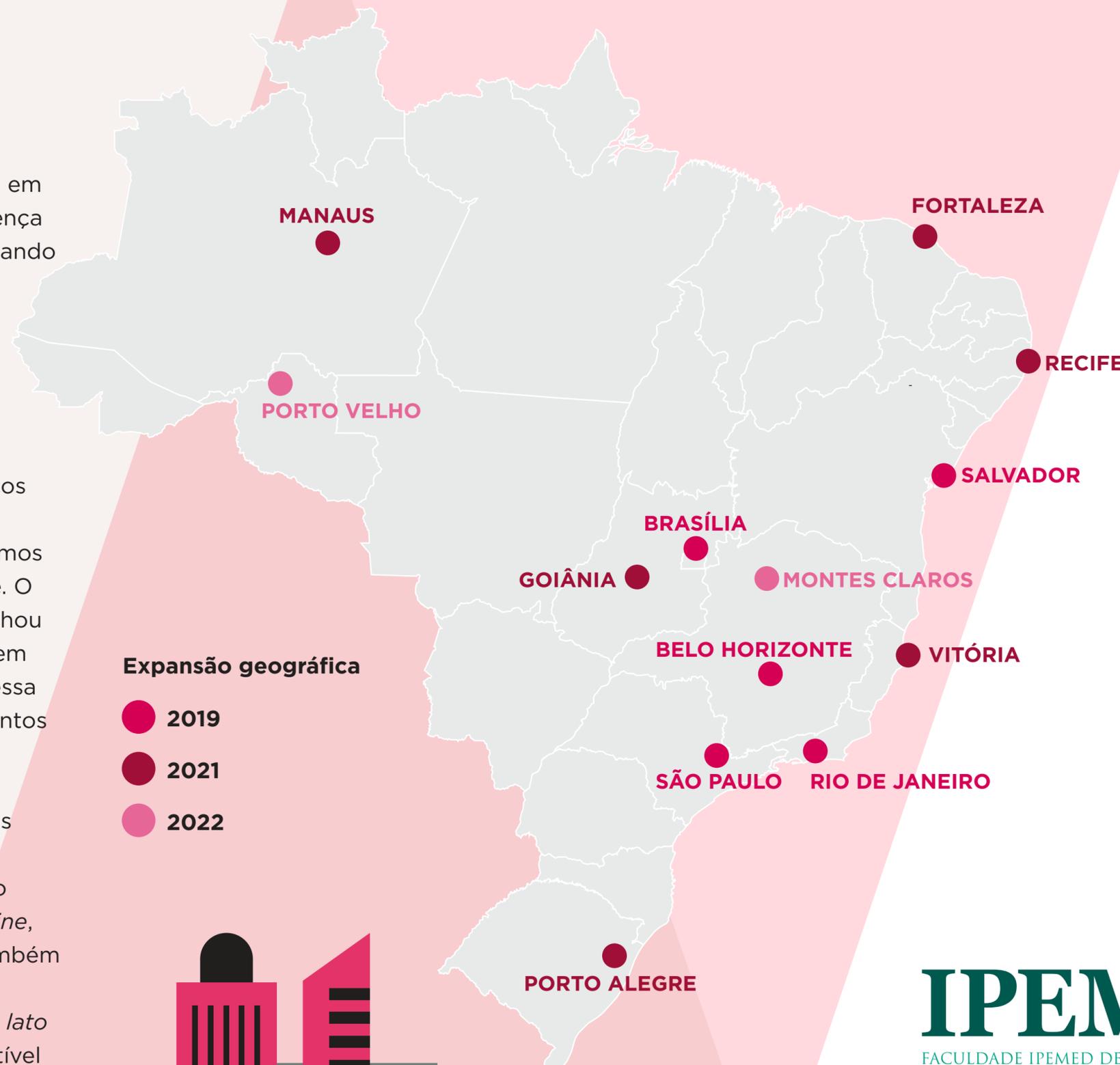
Saiba mais sobre a IPEMED [aqui](#)

<sup>7</sup> Fonte: Demografia Médica no Brasil 2023

### Presença territorial

Com as aberturas de novas unidades em 2022, mais do que dobramos a presença territorial que tínhamos em 2020, quando iniciamos a estratégia de expansão da IPEMED. Na época, eram cinco unidades, instaladas em Belo Horizonte (MG), Brasília (DF), Rio de Janeiro (RJ), Salvador (BA) e São Paulo (SP). Nos anos seguintes, instalamos nossos primeiros endereços no Norte e Sul do país, fortalecemos nossa presença no Nordeste e passamos a cobrir todas as capitais do Sudeste. O número de cursos também acompanhou essa expansão, saindo de 13 cursos, em 2020, para quase 60, atualmente. Nessa estratégia de expansão, os investimentos somam R\$ 28 milhões.

**Diversificação de cursos.** Os médicos encontram, na IPEMED, dezenas de opções de pós-graduações, incluindo formatos presenciais, híbridos e *on-line*, com duração média de 18 meses. Também oferecemos os cursos *Padrão Ouro*, denominação dada à pós-graduação *lato sensu*, que oferece formação compatível à encontrada na residência médica,



#### Expansão geográfica

- 2019
- 2021
- 2022

### IPEMED em números

- 34** cursos lançados em 2022
- 56** cursos ativos
- 11** cursos 100% presenciais
- 37** cursos híbridos
- 8** cursos a distância
- 215** turmas ativas
- 18** especialidades médicas e multiprofissionais contempladas pelos cursos
- 1.068** docentes cadastrados
- 166** parcerias institucionais

**IPEMED**  
FACULDADE IPEMED DE CIÊNCIAS MÉDICAS



com carga horária de longa duração, concentrada em menos dias da semana, o que dá mais flexibilidade de agenda ao aluno. Os currículos incluem educação prática sob a orientação de profissionais altamente qualificados.

Com os cursos *Padrão Ouro*, atendemos uma demanda crescente, já que o número de médicos graduados tem crescido ano a ano, e a oferta de vagas para cursos de residência médica, oferecidas pelo Governo Federal, não tem acompanhado esse ritmo. Atualmente, limitam-se a cerca de 17 mil ao ano, conforme a Demografia Médica de 2023, enquanto 35 mil médicos, no mínimo, chegam ao mercado todos os anos. Há, portanto, um desequilíbrio entre oferta e demanda, que irá persistir nos próximos anos, abrindo espaço para cursos privados, como o oferecido pela IPEMED.

Para entregar uma formação mais sólida, em consonância com as matrizes de competências, a Afya tem investido em novos cursos e construído programas em parceria

com secretarias estaduais de saúde, cooperativas médicas e diversas instituições que são referência no setor, como a Fundação do Câncer, Colégio Brasileiro de Cirurgiões e *UnitedHealth Group*, e com médicos renomados em determinadas especializações.

### Impacto Social

Ao inaugurarmos uma unidade IPEMED, estamos levando, para outras partes do país, mais do que educação continuada aos médicos. Democratizamos o acesso à saúde, oferecendo consultas médicas gratuitas, em diversas especialidades, às comunidades e municípios próximos às unidades.

Em todas as IPEMEDs, há ambulatórios próprios de primeira linha, estruturas usadas para as aulas práticas e para que os médicos possam colocar em prática a teoria aprendida, atendendo pacientes credenciados no Sistema Único de Saúde (SUS). A triagem dos pacientes e as indicações a esses especialistas são feitas, em sua maioria, pelas prefeituras próximas às unidades.

Em 2022, nossas operações cobriam 299 municípios, e a média mensal de consultas foi de 2.700. Para aumentar ainda mais o impacto dessa ação sobre as comunidades, incentivamos que os pacientes, quando possível, façam doações de alimentos não perecíveis, mantimentos que direcionamos a entidades, para que sejam distribuídos a grupos menos favorecidos.

Em 2022, a gestão dos nossos ambulatórios foi aprimorada: digitalizamos 100% dessas atividades, com o uso de soluções oferecidas por nossas *healthtechs*, o que vem contribuindo, ainda mais, para facilitar o contato entre o médico e o paciente.

### +Acesso à saúde

**299** municípios cobertos pelas unidades

**3.051 kg** de alimentos arrecadados para doação

**2.700** consultas médicas gratuitas (média mensal)

**32.858** consultas médicas gratuitas em 2022

## CERTIFICAÇÃO

### Excelência em qualidade assistencial e saúde

As boas práticas de assistência e segurança ao paciente, adotadas pela unidade paulista da IPEMED, possibilitou renovar, em 2022, a certificação conferida pela Organização Nacional de Acreditação (ONA).

Esse selo, conferido pela ONA – entidade não governamental e sem fins lucrativos, que coordena o Sistema Brasileiro de Acreditação (SBA) – dá destaque às entidades e instituições que oferecem qualidade de serviços de saúde, com foco na segurança do paciente. Assim, ao obter tal carimbo, a IPEMED, além de ser a primeira instituição de ensino da área da saúde a receber tal certificação, reforça o alto padrão do ensino oferecido e de sua infraestrutura.

## CONSOLIDAÇÃO DO ECOSISTEMA

[GRI 2-1; 2-6; 3-3]

Demos continuidade à consolidação do nosso ecossistema de soluções digitais, por meio de aquisições de *healthtechs*, estratégia adotada desde que começamos a atuar nesse segmento, em 2020. Nesse período, 11 novas empresas de soluções digitais passaram a fazer parte da Afya, além da Medcel, que oferece plataforma digital para preparatório de residência médica e que juntamente com a NRE Educacional deu origem à Afya. Três dessas novas empresas foram adquiridas em 2022: *Além da Medicina*, dedicada à educação e carreira médica, *CardioPapers*, plataforma de conteúdo e aprendizagem médica, e *Glic*, primeiro app lançado, no Brasil, para tratamento do diabetes e gerenciamento da glicemia.

Esses movimentos fortalecem nosso modelo de atuação, 100% focado em oferecer, ao médico, soluções digitais que

o apoiem em sua jornada educacional e profissional para potencializar a formação e aumentar a assertividade e produtividade. Encerramos o ano de 2022 com mais de 260 mil médicos e estudantes de Medicina conectados ao nosso ecossistema de soluções digitais, superando em 5,3% o total de 2021.

As três aquisições feitas no período complementam os pilares que sustentam a nossa atuação em Soluções Digitais<sup>8</sup> voltadas a apoiar o médico no desempenho de suas atividades profissionais, incluindo suporte à tomada de decisão à beira do leito, relacionamento com o paciente e gerenciamento de clínicas e consultórios, além de conteúdo e aprendizado continuado, entre outras. Todas essas soluções estão reunidas no grupo que chamamos de **B2P (business to physician)**:



<sup>8</sup> Medphone, adquirida em novembro de 2020, foi integrada à solução Whitebook no ano seguinte. A Medicinae, por sua vez, foi adquirida em março de 2021 e logo incorporada à suíte iClinic, sob a denominação iClinicPay.

# Pilares das soluções digitais Afya

MÉDICO(A)



1

Conteúdo e tecnologia para a educação médica



**MEDCEL**  
ALÉM DA  
**MEDICINA**  
MEDICAL HARBOUR  
 **CardioPapers**

2

Suporte à decisão clínica



**WB** WHITEBOOK  
Clinical Decision  
**M** medphone  
 **PEBMED**

3

Gestão de clínicas e consultórios



 **iClinic**  
 **Shosp**  
**RX PRO**  
**AgendarConsulta.com**  
powered by iClinic

4

Telemedicina



 **iClinic**

5

Prescrição digital



 **iClinic Rx**

6

Relacionamento médico-paciente



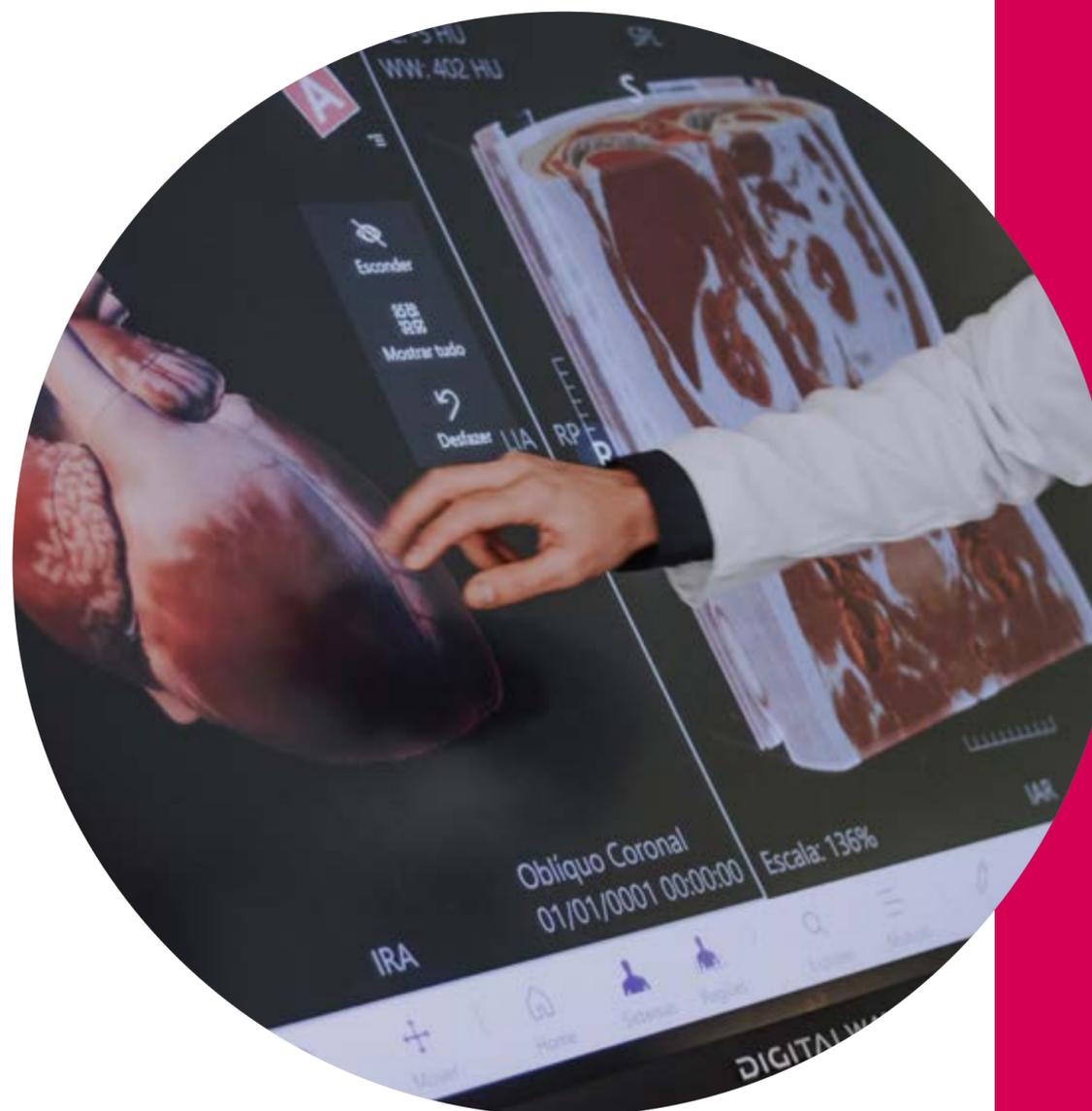
 **glic**  
 **clique farma**

**Usuários ativos, até dezembro de 2022, nas soluções digitais B2P\*:**

- **16.539** em Conteúdo e Tecnologia para a Educação Médica
- **221.762** em Suporte à Decisão Clínica e Atualização Médica
- **20.936** em Prontuário eletrônico e Gestão do consultório
- **1.473** em Relacionamento médico-paciente

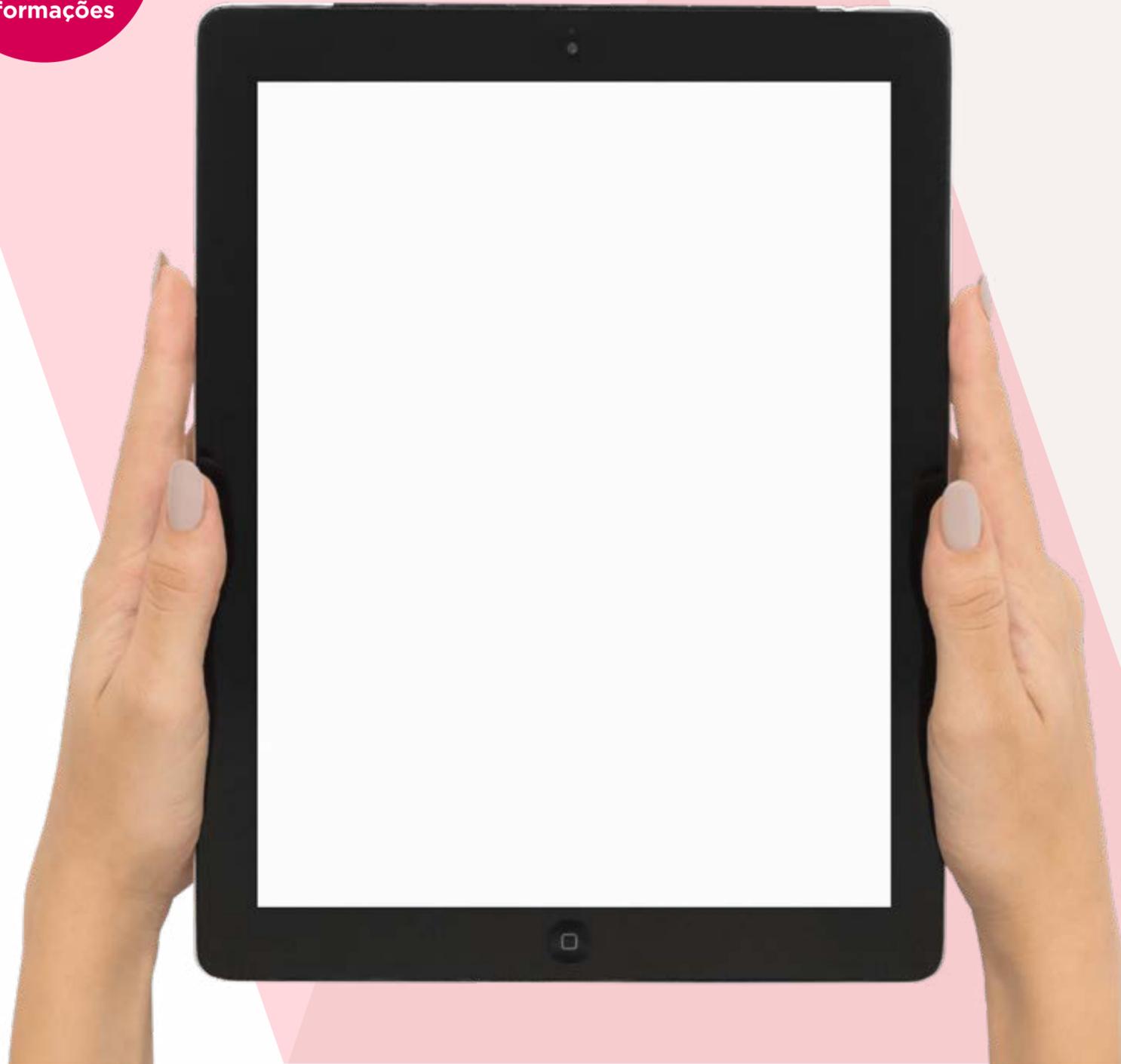
\*Um médico ou estudante pode ser usuário de mais de uma solução.

A grande quantidade de médicos atendidos por estas soluções B2P nos gera audiência e dados de qualidade e nos habilita a desenvolver soluções **B2B (business to business)**, que aproximam, de forma inovadora, os médicos com indústrias farmacêuticas, laboratórios, redes de farmácias e hospitais, além de operadoras e seguradoras de saúde, sempre com o foco de ser relevante e trazer valor para o médico. Já no primeiro ano de operações, no qual priorizamos a aproximação com a indústria farmacêutica com soluções de acesso aos médicos, conquistamos 97 contratos, com 45 clientes.

**ECOSSISTEMA INTEGRADO**

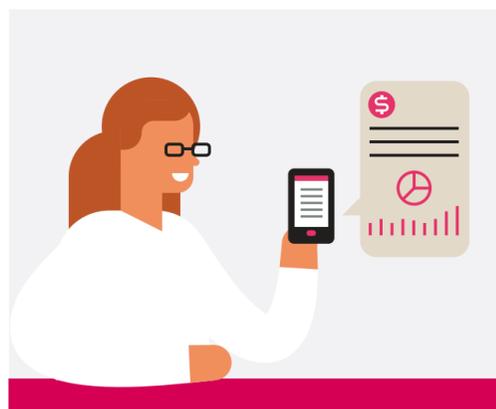
Em paralelo a esses avanços, aprimoramos as rotinas de gestão e processos, adequando-as ao crescimento da vertical de Soluções Digitais. Criamos, por exemplo, uma Diretoria de Tecnologia, 100% voltada ao nosso negócio de estratégia digital. Transversal a todas as *healthtechs*, essa estrutura nasce com a tarefa de integrar plataformas e serviços das empresas do ecossistema, o que se desdobra em compartilhar conhecimento e melhores práticas de desenvolvimento, e uma série de outras ações, como captura de sinergias e aumento da colaboração, da segurança cibernética e da escalabilidade dos produtos. Essa área tem reporte à vice-presidência de Serviços Digitais, e trabalha em sintonia com a Diretoria de Tecnologia da Informação da Afya, tanto para a integração dos produtos digitais com os sistemas corporativos, como para garantir as questões de Segurança e Privacidade dos usuários.

  
Toque nos  
logotipos para  
informações



### Interconexão e complementaridade entre soluções digitais

Aceleramos, em 2022, a integração das diversas *healthtechs* que compõem o ecossistema Afya. As sinergias que temos extraído, a partir desse movimento, têm nos permitido combinar e otimizar produtos, aprimorar ferramentas e criar soluções, contribuindo para levar mais valor ao médico, no exercício de sua profissão, ao mesmo tempo em que fortalece a nossa proposta de ser o parceiro em toda a sua jornada educacional e profissional. Temos avançado para um modelo de interconexão e complementaridade entre as soluções digitais, aprimorando ainda mais as nossas entregas.



## B2P - BUSINESS TO PHYSICIAN

### Pilar 1: Conteúdo e Tecnologia para a Educação Médica

A Medicina é uma das profissões que mais exigem a busca por conhecimento e atualização. Para atender a essa necessidade dos profissionais, oferecemos soluções de educação complementar, que podem ser acessadas quando o médico quiser, ao longo de toda a sua jornada profissional. Nesse pilar, reunimos suporte na preparação para residência médica e para a obtenção de títulos de especializações médicas, além de formação em habilidades variadas (*hardskills* e *softskills*). A proposta de valor dessas entregas foi complementada e reforçada com as duas aquisições feitas em 2022: Além da Medicina e CardioPapers.

#### Além da Medicina

Empresa de ensino médico, dedicada a oferecer ferramentas e soluções para

que o médico desenvolva habilidades adicionais às que aprende nos cursos de Medicina, úteis para o exercício da profissão. O portfólio se divide entre conteúdo e mentoria para alunos em preparatórios, cursos sobre temas adjacentes, educação financeira para médicos e suporte para abertura e gestão de consultórios e clínicas.

#### CardioPapers

Plataforma de conteúdo e educação médica dedicada a preparatórios para provas de títulos de especialização em Cardiologia, além de cursos de temas técnicos de curta duração, nessa área. A experiência e os resultados da CardioPapers permitiram que, em 2022, a marca “Papers” fosse expandida para outras especialidades da Medicina. Assim, surgiram: Endocrinopapers (endocrinologia), GOpapers (ginecologia), Pedpapers (pediatria) e Dermatopapers (dermatologia).

#### Medcel

Reconstruímos toda a experiência de estudo para oferecer aos nossos alunos

uma abordagem focada em melhorar o desempenho no dia das provas de residência, transformando, assim, inovação em aprovação. A partir de um método ativo, desenvolvido por professores médicos e sustentado por algoritmos, direcionamos o aluno aos conteúdos e assuntos que ele precisa estudar.

Nessa nova metodologia, que se adequa às necessidades individuais de cada aluno, o estudo é baseado em questões. Após as aulas teóricas, o estudante responde um simulado para testar seus conhecimentos. Também é possível criar simulados personalizados e provas na íntegra, com questões que já caíram nos exames das principais instituições de ensino do país, nos últimos anos. Essa dinâmica de estudo permite analisar o desempenho do aluno, indicando assuntos em que é necessário que ele se aprofunde mais.

Aliado à tecnologia, há o acompanhamento individual e personalizado de um orientador de estudo, que está focado em alavancar o desempenho do aluno até o dia da prova, ajudando-o a seguir seus

planos de estudo e cronograma, e esclarecendo dúvidas sobre a plataforma. Além disso, soma-se, a essa solução, o programa educacional Mentoria Residência, do portfólio da Além da Medicina, para que o aluno da Medcel seja acompanhado por um médico residente, que já passou pela fase de preparação em que o estudante se encontra. Também há o acompanhamento de um psicólogo, para oferecer suporte emocional ao aluno e auxiliá-lo no controle do estresse e ansiedade durante essa fase da carreira médica.

Conheça mais no capítulo

**HEALTHTECHS - fichas técnicas**



## Pilar 2: Suporte à Decisão Clínica e Atualização Médica

Frente que reúne as soluções que abordam conteúdo técnico e teórico, para que o médico se atualize constantemente, e ferramentas que o auxiliam a traçar diagnósticos cada vez mais assertivos.

### PEBMED

Plataforma digital que ajuda médicos e estudantes de Medicina a se manterem atualizados. Maior portal de conteúdo em Medicina, em português, reúne notícias e conteúdo técnico qualificado, com atualização diária e publicações com acesso gratuito. Nessa plataforma, os médicos se atualizam em 37 especialidades, com informações produzidas por profissionais da saúde e editores.

### Whitebook

Solução digital que oferece ferramentas confiáveis e conteúdo atualizado para estudantes e profissionais de

Medicina que buscam apoio à tomada de decisão clínica e evolução na sua jornada profissional. Líder em seu segmento, o Whitebook incorpora, entre outras funcionalidades:

- **DDX:** assistente diagnóstico que utiliza dados estatísticos para definir probabilidades (inferência bayesiana) para associar determinado caso a possíveis diagnósticos. A ferramenta ajuda o médico a avaliar hipóteses relevantes de investigação para tomar decisões e chegar a um diagnóstico preciso.
- **Decision Tracks:** também voltada a apoiar o diagnóstico, essa funcionalidade apresenta pontos de atenção, sugestões de conduta e próximos passos a serem seguidos, de acordo com os achados ao longo do caso. Também é uma ferramenta de aprendizado e prática do raciocínio e do manejo clínico.
- **Interação Medicamentosa:** esse recurso, em desenvolvimento, oferecerá ao médico orientações

sobre a gravidade, efeitos e manejo do uso simultâneo de medicamentos. Com isso, contribuirá para evitar riscos, como aumento de efeitos colaterais, redução de eficácia do medicamento ou até mesmo toxicidade para o paciente.

Conheça mais no capítulo

**HEALTHTECHS - fichas técnicas**



### Pilares 3, 4 e 5: Gestão de clínicas e consultórios

Nossa atuação, nessa frente, ocorre a partir do iClinic, solução mais completa que há no mercado para a gestão de consultório médico e pequenas clínicas. A partir dela, integramos e desenvolvemos outras ferramentas, criando a “suíte iClinic”, com Shosp, iClinic Pay e iClinic Rx. Com um conjunto de ferramentas e funcionalidades, ajudamos o médico em muitas tarefas envolvidas nas rotinas de um consultório ou clínica, abrangendo desde o prontuário eletrônico, prescrição eletrônica e telemedicina, até a gestão administrativo-financeira, passando por agendamentos de consultas e meios de pagamento, entre outros.

Conheça mais no capítulo

**HEALTHTECHS - fichas técnicas**

### Pilar 6 - Relacionamento médico-paciente

Nesse pilar, reunimos a Glic, ferramenta para acompanhamento de diabéticos, e o CliqueFarma, buscador digital de medicamentos na rede de distribuição farmacêutica. Por meio delas, conectamos a jornada de acompanhamento e conduta de médicos com seus pacientes, aumentando a adesão e engajamento ao tratamento.

#### Glic

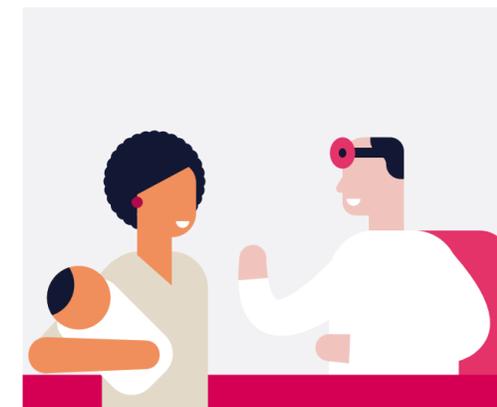
Primeiro app para diabetes e manejo da glicemia do Brasil. A solução auxilia na rotina de cuidados com o diabetes, por meio de funcionalidades diversas, como consulta e registro de carboidratos, cálculo de dose de insulina, lembretes de medicamentos e registro de glicemia. Além de ajudar quem tem diabetes e seus cuidadores, ele se conecta com a equipe médica em tempo real, através de um prontuário eletrônico, o que permite, aos profissionais, tomar as melhores decisões para o tratamento do diabetes.

### CliqueFarma

Plataforma de comparação de preços gratuita. Voltada ao consumidor, busca economia na compra de medicamentos e produtos de saúde e bem-estar. Pesquisa e compara preços no e-commerce, gerando economia para o usuário e aumento da adesão ao tratamento.

Conheça mais no capítulo

**HEALTHTECHS - fichas técnicas**



## B2B - BUSINESS TO BUSINESS

Atuação com o objetivo de fazer a conexão entre os médicos que utilizam o nosso ecossistema de saúde e os diversos setores da área de saúde, como farmacêuticas, laboratórios, redes de farmácias e hospitais, além de operadoras e seguradoras de saúde.

Para executar essa frente, optamos por iniciar essa aproximação com a indústria farmacêutica. Os resultados, nesse primeiro ano de atuação, indicam que a decisão foi acertada: celebramos 97 contratos com uma carteira de 45 clientes, que inclui nomes como Pfizer, Bayer, GSK, Roche, Boehringer Ingelheim, Abbott, Janssen e Eurofarma.

Em nossa estratégia (ver página 74), temos trabalhado para executar ofertas para a indústria farmacêutica acessar aos médicos de forma inovadora, mais eficiente, sempre relevante e criando valor para o médico. Nesse sentido, disponibilizamos soluções digitais

para que a indústria farmacêutica possa acessar os profissionais que são usuários de nosso ecossistema.

O acesso aos médicos se dá, por exemplo, por meio de nossas soluções digitais de conteúdo médico, como o portal PEBMED, que tem alta audiência entre esses profissionais. Por meio delas, as indústrias desenvolvem conosco trilhas de conhecimento para os médicos, atualizando o ecossistema sobre novos tratamentos farmacológicos, e favorecem a educação médica, ampliando o conhecimento para diagnósticos mais assertivos.

É possível desenvolver conteúdo patrocinado e publicar pesquisas, por exemplo, ou veicular cobertura de eventos médicos e científicos. Em 2022, a vertical B2B realizou a cobertura de cinco congressos, como o Congresso Europeu de Cardiologia, em agosto, que teve a curadoria da equipe da CardioPapers, time médico especializado com informações sobre cardiologia, profissionais de saúde e estudantes da área. Outra possibilidade é a distribuição

de amostras de medicamentos aos médicos, por meio da nossa plataforma multicanal RX PRO. Como avançamos, nesse modelo, em 2022:

**Educação Médica.** Criação de conteúdos patrocinados pelos *players* do setor, distribuídos por nossas soluções digitais de conteúdo médico. Dessa forma, a indústria farmacêutica pode se comunicar com nossos clientes médicos por meio de nossas plataformas, e os médicos, por sua vez, podem se manter atualizados, o que contribui para que tomem as melhores decisões.

**Marketing.** Oferta de cobertura de congressos médicos e outros eventos científicos, com produção de conteúdo *in loco* exclusivo e divulgação em tempo real em nossos canais, reforçando o posicionamento do setor como grande parceiro do médico para educação e atualização. Também ofertamos soluções de mídia para geração de tráfego e divulgação de conteúdo por meio de nossos canais digitais, como Whitebook, portal PEBMED e iClinic.

**e-Detailing.** Distribuição de amostras grátis de medicamentos e produtos para os médicos, com experiência digital, por meio da plataforma multicanal RX PRO, que reúne conteúdo sobre os produtos e acesso direto ao representante da indústria farmacêutica. Por meio dela, o conteúdo e as amostras chegam ao médico da forma que ele preferir, uma vez que a ferramenta permite que o profissional indique preferências de horário para visitas, por exemplo, e a forma como prefere ser abordado, respeitando a dinâmica da agenda que estabelece em suas rotinas de atendimento a pacientes.

**Insights.** Contamos com uma área de pesquisas, dedicada a desenvolver estudos sobre temas de interesse do mercado de saúde e dos médicos. É possível gerar conhecimento a partir das informações que constam em nossas plataformas, e do comportamento, hábitos de prescrição e escolha terapêuticas dos médicos, por exemplo, apresentando *insights* que permitem à indústria farmacêutica tomar melhores decisões e aprimorar sua estratégia.

## REALIDADE VIRTUAL

Nosso portfólio B2B para o mercado de saúde também oferece soluções digitais para a simulação de casos clínicos, uma forma inovadora e dinâmica para o aprendizado de novos tratamentos ou treinamentos específicos de médicos e profissionais da saúde. Essas ferramentas, já inseridas em nossos cursos de graduação de Medicina, foram desenvolvidas pela Medical Harbour, uma das *healthtechs* de nosso ecossistema. Entre as soluções, temos o BioAtlas, que aborda, em ambientes 3D, questões relacionadas ao ensino de anatomia, trazendo para um contexto cloud todo o valor que ele já entregava, em uma versão *on-premise*.



Conheça mais no capítulo

**HEALTHTECHS - fichas técnicas**

# RESULTADOS ECONÔMICO-FINANCEIROS

[GRI 3-3]

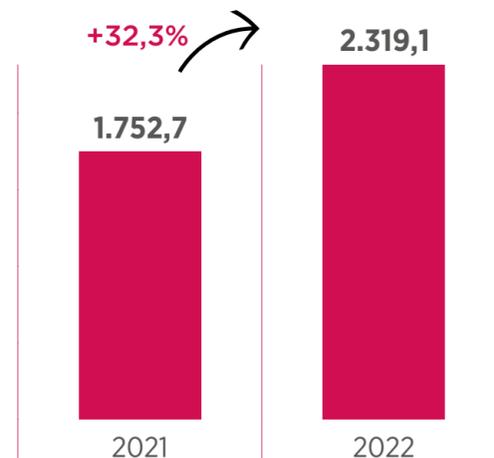
## Desempenho em 2022

As decisões estratégicas para os negócios e a execução dessas diretrizes se refletiram em desempenho consistente no período, que inclui aumentos significativos na receita líquida nos três segmentos em que atuamos (Graduação, Educação Continuada e Soluções Digitais para o médico), sólida geração de caixa e crescimento robusto do lucro por ação. Todos esses fatores combinados nos permitiram alcançar o *guidance* para 2022, e reforçam a nossa capacidade de entregar forte crescimento e de ampliar rentabilidade e geração de caixa.

## Receita Líquida Ajustada

R\$ 2.319,1 milhões, um aumento de 32,3% em relação ao mesmo período do ano anterior. Por trás desse resultado, estão a elevação dos *tickets* nos cursos de Medicina, a maturação das vagas existentes e o início das operações dos *campi* Mais Médicos. Também inclui a retomada do segmento de Educação Continuada, impactada nos anos anteriores, em virtude da pandemia da covid-19, e por nossa atuação crescente em Soluções Digitais.

Em R\$ milhões

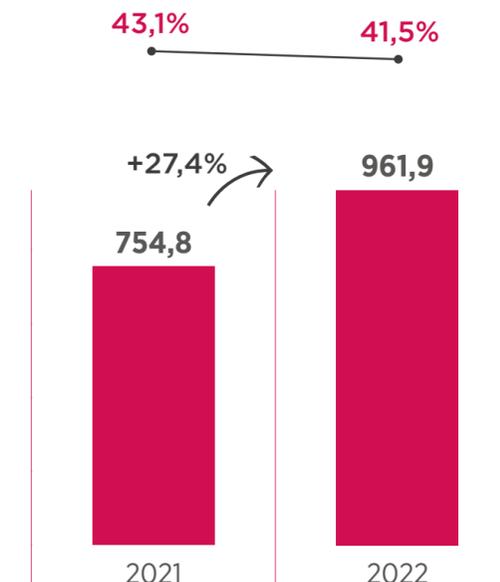


## EBITDA Ajustado

Aumento de 27,4%, atingindo R\$ 961,9 milhões, com Margem EBITDA Ajustada de 41,5% (queda de 160 bps em relação ao ano anterior). A redução da Margem se deve, principalmente, ao desempenho da Medcel no segmento digital, ao aumento das despesas corporativas no período e à abertura de quatro *campi* do Mais Médicos, no terceiro trimestre.

R\$ milhões

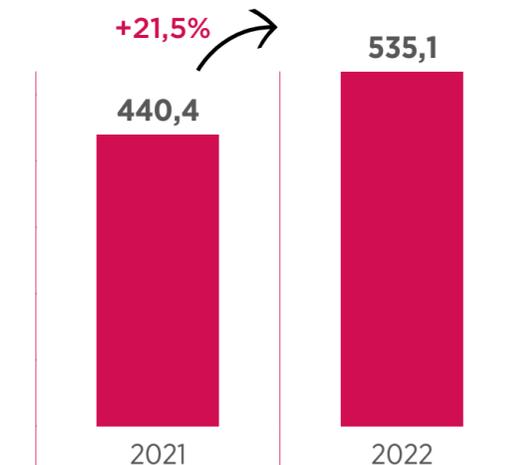
Margem EBITDA Ajustada



## Lucro Líquido Ajustado

Crescimento de 21,5%, atingindo R\$ 535,1 milhões, impulsionado tanto pelo aumento dos resultados operacionais, como pela redução da alíquota de impostos e das despesas não recorrentes.

R\$ milhões

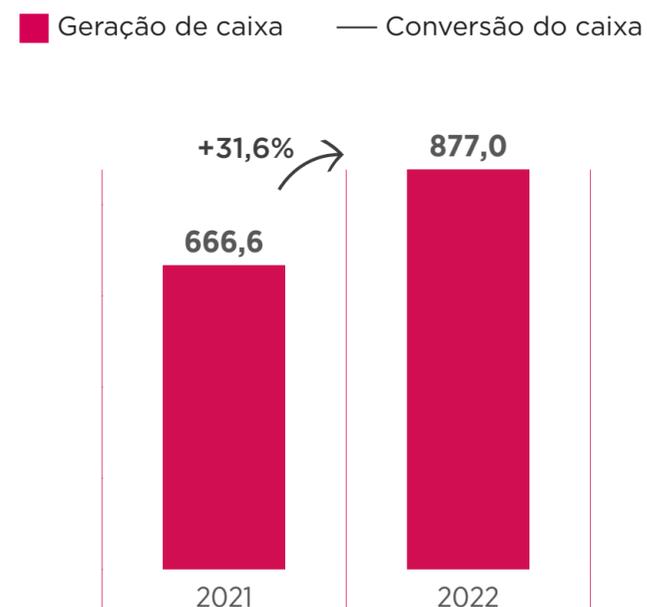


## Posição de Caixa e Dívida

- Fluxo de Caixa Operacional Ajustado de R\$ 877,0 milhões, alta de 31,6% quando comparado aos R\$ 666,6 milhões do ano anterior, marca alcançada por meio dos sólidos resultados operacionais.
- 94,4% de conversão de caixa, ante 100,8% em 2021. Esse número havia sido impactado positivamente, em 2021, pelo término da carência de repactuação das mensalidades, ocorrido em 2020.

A dívida líquida excluindo os impactos de IFRS 16 totalizou R\$ 1.380,7 milhões, ficando no mesmo patamar de 2021, sustentada pela forte geração de caixa de R\$ 843,9 milhões, após impostos. Esse volume foi compensado pelas atividades de investimentos em propriedades, equipamentos e intangíveis (excluindo ágio), no valor de R\$ 297,0 milhões, além do montante de R\$ 99,4 milhões na aquisição de controladas e de R\$ 152,3 milhões em programas de recompra de ações.

### R\$ milhões



A íntegra dos resultados econômico-financeiros está disponível em nosso [website](#) de Relações com Investidores. Esse material também dá transparência a informações sobre desempenho em ESG (meio ambiente, responsabilidade social e governança corporativa, na sigla em inglês), dados que são apresentados trimestralmente, em conjunto com os de performance financeira.

DESEMPENHO CONSISTENTE NO PERÍODO: AUMENTOS SIGNIFICATIVOS NA RECEITA LÍQUIDA NOS TRÊS SEGMENTOS (GRADUAÇÃO, EDUCAÇÃO CONTINUADA E SOLUÇÕES DIGITAIS PARA O MÉDICO), SÓLIDA GERAÇÃO DE CAIXA E CRESCIMENTO ROBUSTO DO LUCRO POR AÇÃO

4

# SOBRE O RELATÓRIO



# SOBRE ESTE RELATÓRIO

Esta é a quarta edição consecutiva do nosso Relatório Anual de Sustentabilidade. Desde a primeira publicação, referente ao nosso desempenho em 2019, ele é elaborado com base na metodologia da *Global Reporting Initiative* (GRI), referência internacional para a construção de materiais voltados à prestação de contas sobre avanços em práticas ambientais, sociais e de governança (ESG, na sigla em inglês). **[GRI 2-3]**

Nesta edição, que apresenta as informações sobre a performance da Afya em 2022, acrescentamos, à metodologia GRI, outras referências utilizadas para reporte de sustentabilidade, aspectos que também foram utilizados nos relatórios dos períodos anteriores. Complementamos as informações com elementos da abordagem determinada pelo *International Integrated Reporting Council* (IIRC), instituição que parametriza os Relatos Integrados, que contribui para reportarmos os impactos de nossas operações sobre a sociedade

e o meio ambiente, e incorporamos alguns indicadores do Conselho de Padrões Contábeis de Sustentabilidade (SASB, na sigla em inglês), organização internacional que estabelece parâmetros para melhor análise desses temas. Ainda informamos como nossas iniciativas contribuem para o alcance das metas estabelecidas pelos movimentos globais liderados pela Organização das Nações Unidas (ONU): tanto o Pacto Global, ao qual somos signatários desde 2020, como a Agenda 2030, que estabelece os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).

A partir dessas referências, este relatório apresenta informações sobre as estratégias e desempenhos dos negócios, governança corporativa, estruturas de gestão, avanços das operações, impactos socioambientais e resultados econômico-financeiros. Detalhamos, ainda, como as questões ESG são inseridas em nossas diretrizes e rotinas de trabalho.

▪ **Período coberto:** 1º de janeiro a 31 de

dezembro de 2022 **[GRI 2-3]**

- **Escopo:** A Afya Ltd. compreende três verticais de negócios: Educação Médica, composta por 32 Instituições de Ensino Superior (IES), distribuídas em 14 Estados brasileiros; Educação Continuada, atividade desempenhada pela IPEMED, com unidades em 13 cidades do país, e Soluções Digitais, ecossistema integrado por 11 *healthtechs*. As iniciativas e ações relatadas ao longo do material são apresentadas, na maior parte das vezes, de forma separada entre essas três unidades de negócios. Quando as informações, incluindo dados econômico-financeiros, são relativas à somatória das operações, indicamos que se trata de um dado consolidado. **[GRI 2-2]**
- **Mudanças nas atividades e/ou operações:** Os resultados econômico-financeiros de 2022 incluem as empresas adquiridas ao longo do ano: Além da Medicina, CardioPapers e Glic. **[GRI 2-4]**
- **Crítérios adotados:** As Normas GRI são a principal diretriz utilizada no

preparo e relato das informações. Outras metodologias internacionais – IIRC e SASB, especificamente – são utilizadas como complemento. Por meio das Normas GRI, consolidamos as informações não financeiras das nossas operações, distribuídas em todo o país, a partir de indicadores, apurados por meio de processos da própria companhia e sistemas de gestão por ela utilizados.

Em linha com a busca por melhoria contínua, submetemos as informações apresentadas neste Relatório de Sustentabilidade à auditoria interna, processo adotado pela primeira vez, com o intuito de avançar, nas edições futuras, para a verificação externa. **[GRI 2-5]**

A elaboração dos dados econômico-financeiros – referentes ao mesmo período das informações não financeiras –, por sua vez, seguiu as Normas Internacionais de Contabilidade (*International Financial Reporting Standards* – IFRS), com auditoria da Ernst&Young Auditores Independentes.

A íntegra desses números pode ser consultada em no nosso *website* de Relações com Investidores [GRI 2-2]

Este relatório foi submetido à análise de membros do Comitê de Gente e ESG, que assessora o Conselho de Administração em temas relacionados a sustentabilidade. O material também foi verificado e aprovado pela Alta Administração.

[GRI 2-14]

- **Data de publicação:** 5 de julho de 2023.
- **Fale conosco:** Dúvidas, sugestões ou solicitação de informações adicionais às aqui apresentadas podem ser encaminhadas pelos seguintes canais: [GRI 2-3]

**Sustentabilidade / Comunicação Institucional**

[sustentabilidade@afya.com.br](mailto:sustentabilidade@afya.com.br)

**Relações com Investidores**

[ir@afya.com.br](mailto:ir@afya.com.br)

# MATRIZ DE MATERIALIDADE

[GRI 3-1]

A matriz de materialidade que fundamenta este material foi revista, com o intuito de aprimorar o ciclo de reporte e adequar a abordagem às Normas GRI 2021, que recomenda a avaliação de impactos na seleção dos temas materiais. Tal processo se estendeu de dezembro de 2022 a fevereiro de 2023. A partir da definição dos novos temas materiais, foi realizada a seleção dos indicadores GRI e demais parâmetros considerados nesta publicação.

Contamos com o apoio de consultoria externa para o trabalho de revisão, processo que teve início com a análise da estratégia de negócios e da estrutura das operações, e mapeamento dos principais impactos, riscos e oportunidades para a companhia. Foram consideradas, ainda, as perspectivas de curto e médio prazo, além de compromissos e metas assumidos publicamente pela Afya.

Essas informações foram apuradas nos materiais e publicações da própria companhia, em notícias veiculadas na imprensa e em outras publicações setoriais.

O estudo também contemplou o levantamento de uma série de informações sobre as áreas de atuação da Afya, publicadas por organizações não governamentais e instituições, do Brasil e do exterior, além de artigos acadêmicos.

As pesquisas foram complementadas com a análise das matrizes de materialidade de 13 empresas locais e internacionais, dos setores de Educação, Hospitais, Laboratórios, Farmácias e Indústrias Farmacêuticas. Foi verificado, nessa etapa, se os assuntos apresentados em tais matrizes eram aderentes a aspectos abordados pelo SASB e pela GRI, referências utilizadas na construção da nossa matriz de materialidade.

O processo inicial de priorização foi feito pela Diretoria de Sustentabilidade da Afya, considerando também os resultados de enquete *on-line* realizada com *stakeholders* em fevereiro de 2023, à qual 88 pessoas responderam, entre colaboradores e lideranças da companhia, fornecedores e clientes (especificamente empresas de saúde). Concluída essa etapa, a matriz seguiu para análise e avaliação da Alta Administração.

A partir da definição dos temas materiais, pelos executivos, as informações foram validadas por dois especialistas do setor de atuação da empresa, e o processo da construção da matriz de materialidade foi concluído. A nova versão também é formada por dez temas, como a apresentada em 2021. Não houve assunto excluído, e sim ajustes na abordagem, com o intuito de dar maior clareza sobre as questões envolvidas em cada um deles. [GRI 3-2]

### Ajustes de abordagem na Matriz de Materialidade 2022:

- Integridade, transparência e Compliance: reformulação de escopo do tópico relacionado a essas questões, na versão anterior: Excelência em governança e gestão.
- Cultura corporativa forte e inclusiva: substitui Cultura corporativa diversa, inclusiva e de alto desempenho, com exceção da temática “alto desempenho”, desdobrada em Desenvolvimento profissional dos nossos times.
- Sustentabilidade econômica, financeira e ambiental: unificou os temas Eficiência em gerenciamento ambiental e Crescimento com rentabilidade.
- Formação Médica Continuada de Excelência: sintetiza o tema Liderança em Educação Médica de alta qualidade, multiplicando o alcance geográfico da formação dos médicos

- Soluções digitais para a jornada do aluno e do médico com independência de conteúdo: resume o tema Parcerias de longo prazo com os médicos, por meio de soluções de ensino e tecnologias que entreguem valor em todas as etapas acadêmicas, do exercício da profissão e no relacionamento com a indústria de saúde, além de reforçar a proposta de parceria de longo prazo com esse público e abordar a vertical de Soluções Digitais, uma das frentes de negócios da companhia, ao lado de Educação Médica. O tópico também inclui o conceito de “independência de conteúdo”, destacando os diferenciais da Afya no desenvolvimento de conteúdos para o médico.
- Interiorização da Medicina e transformação das comunidades: condensa os temas correlatos Impacto social positivo, promovendo a saúde e prevenindo doenças nas comunidades dos entornos das operações e Tecnologias aplicadas à saúde e à educação, gerando inovação, inclusão

e desenvolvimento socioeconômico. O novo tema reforça, ainda, a dispersão geográfica das operações, uma característica da atuação da Afya, como fator que contribui para ampliar as ações direcionadas a esse público.

- Saúde e bem-estar de colaboradores: substitui Modelos de trabalho seguros, que gerem bem-estar e estimulem o crescimento profissional e o empreendedorismo.
- Compromisso com a melhor experiência para o Cliente: sucede Relações transparentes com alunos e clientes, zelando pela privacidade individual, mantendo o objetivo de abordagem mais direta das questões envolvidas.

Outra mudança é o agrupamento dos temas materiais a partir dos públicos que são impactados por eles, reforçando ainda mais as premissas para a definição dos temas materiais, como preconiza a Norma GRI. Dessa forma, “alunos, médicos e clientes”

são diretamente alcançados por *Formação médica continuada de excelência, Compromisso com a melhor experiência para o cliente e Soluções digitais para a jornada do aluno e do médico com independência de conteúdo*. “Colaboradores”, por sua vez, são impactados por *Diversidade, equidade e inclusão, Saúde e bem-estar dos colaboradores e Cultura corporativa forte e inclusiva*, enquanto “comunidades e sociedade” estão relacionadas a *Interiorização da Medicina e transformação das comunidades*.

Os outros três temas materiais – Desenvolvimento profissional dos nossos times, Integridade, transparência e Compliance e Sustentabilidade econômica, financeira e ambiental – causam impactos a mais de um grupo de públicos, sendo transversais a eles.

# 2022

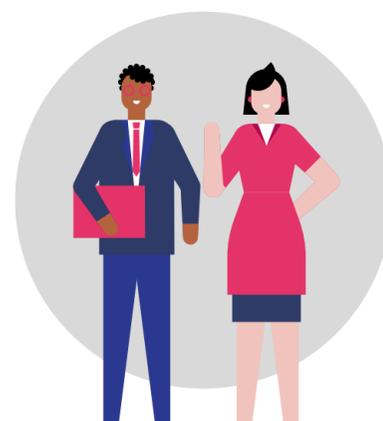


### Alunos, médicos e clientes

Formação médica continuada de excelência

Compromisso com a melhor experiência para o cliente

Soluções digitais para a jornada do aluno e do médico com independência de conteúdo



### Colaboradores

Diversidade, equidade e inclusão

Saúde e bem-estar dos colaboradores

Cultura corporativa forte e inclusiva

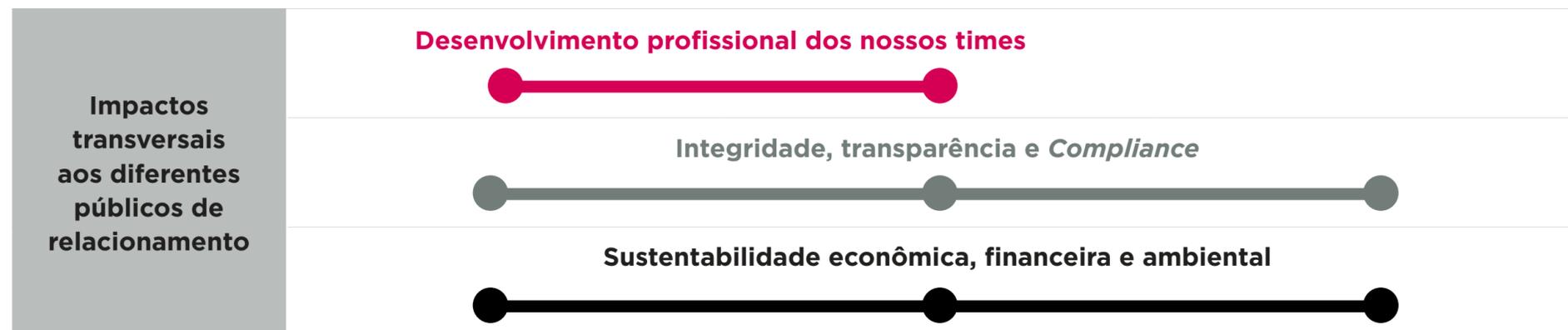


### Comunidades e sociedade

Interiorização da medicina e transformação das comunidades

# 2021

- Parcerias de longo prazo com os médicos, por meio de soluções de ensino e tecnologias que entreguem valor em todas as etapas acadêmicas, do exercício da profissão e no relacionamento com a indústria de saúde.
- Liderança em Educação Médica de alta qualidade, multiplicando o alcance geográfico da formação dos médicos.
- Tecnologias aplicadas à saúde e à educação, gerando inovação, inclusão e desenvolvimento socioeconômico.
- Cultura corporativa diversa, inclusiva e de alto desempenho.
- Modelos de trabalho seguros, que gerem bem-estar e estimulem o crescimento profissional e o empreendedorismo.
- Impacto social positivo, promovendo a saúde e prevenindo doenças nas comunidades dos entornos das operações.
- Relações transparentes com alunos e clientes, zelando pela privacidade individual.
- Excelência em governança e gestão.
- Eficiência em gerenciamento ambiental.
- Crescimento com rentabilidade.



### Temas materiais, indicadores e ODS

As ações e iniciativas empreendidas em cada um dos tópicos materiais contribuem para o alcance de 13 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).

[GRI 3-2]

Públicos impactados	Tema material	Assuntos relacionados	Divulgações		ODS
			GRI	SASB	
Alunos, médicos e clientes	Formação Médica Continuada de Excelência	Liderança em Educação Médica Graduação Educação Continuada Soluções Digitais para Educação Médica Formação e apoio a professores Produção Acadêmica	3-3 202-2, 203-1, 203-2, 203-3	SV-ED-000.A SV-ED-000.D	
	Compromisso com a melhor experiência para o cliente	Atendimentos aos alunos e clientes Hub de Aprendizagem Experiência Discente Segurança de Dados e Cibernética	3-3 417-2, 417-3	SV-ED-230a.1 SV-ED-230a.2 SV-ED-260a.4	
	Soluções digitais para a jornada do aluno e do médico com independência de conteúdo	Soluções e tecnologias que entreguem valor em todas as etapas do exercício da profissão e no relacionamento com a indústria de saúde, além de conteúdos para atualização contínua	3-3		
Colaboradores	Diversidade, equidade e inclusão	Igualdade e equidade de gênero Agenda de diversidade e inclusão	3-3 405-1		

Públicos impactados	Tema material	Assuntos relacionados	Divulgações		ODS
<b>Colaboradores</b>	Saúde e bem-estar dos colaboradores	Saúde e segurança ocupacional Bem-estar Saúde mental	3-3 403-1, 403-2, 403-3, 403-5, 403-6, 403-8, 403-9	HC-DY-320a.1	 
	Cultura Corporativa forte e inclusiva	Cultura Corporativa Inclusão	3-3		  
<b>Comunidades e sociedade</b>	Interiorização da Medicina e transformação das comunidades	Alcance geográfico das operações Promoção à saúde e prevenção de doenças nas comunidades	3-3 413-1	SV-ED-000.B HC-DY-240a.1 HC-DY-000.A HC-DY-000.B	     
<b>Alunos, médicos, clientes e colaboradores</b>	Desenvolvimento profissional dos nossos times	Cultura corporativa Treinamentos e capacitações Formação de lideranças Mentorias Avaliações de desempenho	3-3 401-1 404-1 404-9		 
<b>Alunos, médicos, clientes, colaboradores, comunidades e sociedade</b>	Integridade, transparência e Compliance	Excelência em Governança Corporativa Melhores práticas de Compliance Gestão de riscos	3-3 205-2		 
	Sustentabilidade econômica, financeira e ambiental	Crescimento com rentabilidade Gestão ambiental	3-3 201-4, 302-1, 302-3, 303-3 305-1, 305-2, 305-3, 305-4	HC-DY-130a.1	   

# SUMÁRIO DE CONTEÚDO DA GRI

<b>Declaração de uso</b>	A Afya Limited relatou em conformidade com as Normas GRI para reporte, para o período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2022.
<b>GRI 1 usada</b>	GRI 1: Fundamentos 2021
<b>Norma setorial da GRI (2021)</b>	Não se aplica neste ciclo de relato.

TÓPICO GRI	DEFINIÇÃO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO
<b>A organização e suas práticas de relato</b>			
2-1	Detalhes da organização	12; 78; 94; 97	
2-2	Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	Inclui as subsidiárias Afya Participações S.A., ITPAC PORTO, UNIVAÇO, IESVAP, FASA, Medcel, IPEMED e PEBMED, entre outras. Outras informações na página 109.	
2-3	Período de relato, frequência e ponto de contato	109; 110	
2-4	Reformulações de informações	109	
2-5	Verificação externa	Este relatório não foi submetido a verificação externa. Mais informações na página 109.	
<b>Atividades e trabalhadores</b>			
2-6	Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	12; 44; 78; 94; 97	
2-7	Empregados	32	
2-8	Trabalhadores que não são empregados	32	

TÓPICO GRI	DEFINIÇÃO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO
<b>Governança</b>			
2-9	Estrutura de governança e sua composição	53	
2-10	Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	53	
2-11	Presidente do mais alto órgão de governança	53	
2-12	Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	53	
2-13	Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	54	
2-14	Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	110	
2-15	Conflitos de interesse	55; 57	
2-16	Comunicação de preocupações cruciais	54	
2-17	Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	55	
2-18	Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança		Prática não adotada atualmente.
2-19	Políticas de remuneração	54	
2-20	Processo para determinação da remuneração	54	
2-21	Proporção da remuneração total anual	54	
<b>Estratégia, políticas e práticas</b>			
2-22	Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	3; 5	
2-23	Compromissos de política	57	
2-24	Incorporação de compromissos de política	57	
2-25	Processos para reparar impactos negativos	58; 59	
2-26	Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	57; 58	
2-27	Conformidade com leis e regulamentos	58	
2-28	Participação em associações	27; 28; 29	
<b>Engajamento de <i>stakeholders</i></b>			
2-29	Abordagem para engajamento de <i>stakeholders</i>	19; 30; 43; 45; 72; 83	
2-30	Acordos de negociação coletiva	41	

TEMAS MATERIAIS	GRI STANDARDS	TÓPICO GRI	DEFINIÇÃO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO
<b>Formação Médica Continuada de Excelência</b>	GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-1	Processo para determinação do tópico material	110	
		3-2	Lista de tópicos materiais	110; 113	
		3-3	Gestão dos tópicos materiais	74; 78; 94	
	GRI 202: Presença de Mercado 2016	202-2	Proporção de lideranças contratadas na comunidade local	33	
	GRI 203: Impactos Econômicos Indiretos 2016	203-1	Desenvolvimento e impacto de investimentos em infraestrutura e serviços oferecidos	44	
		203-2	Impactos econômicos indiretos significativos	43	
GRI 204: Práticas de Compras 2016	204-1	Proporção do gasto com fornecedores locais	44		
<b>Compromisso com a melhor experiência do Cliente</b>	GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-1	Processo para determinação do tópico material	110	
		3-2	Lista de tópicos materiais	110; 113	
		3-3	Gestão dos tópicos materiais	63; 83	
	GRI 417: Marketing e rotulagem 2016	417-2	Casos de não conformidade relacionados a informações e rotulagem	78	
		417-3	Casos de não conformidade relacionados com comunicações de marketing	Não houve, em 2022, ocorrências de casos de não conformidade em relação a comunicação de marketing.	
<b>Soluções digitais para a jornada do aluno e do médico com independência de conteúdo</b>	GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-1	Processo para determinação do tópico material	110	
		3-2	Lista de tópicos materiais	110; 113	
		3-3	Gestão dos tópicos materiais	97	
<b>Diversidade, equidade e inclusão</b>	GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-1	Processo para determinação do tópico material	110	
		3-2	Lista de tópicos materiais	110; 113	
		3-3	Gestão dos tópicos materiais	28; 38	
	GRI 405: Diversidade e Igualdade de Oportunidades 2016	405-1	Diversidade em órgãos de governança e empregados	30; 122	

TEMAS MATERIAIS	GRI STANDARDS	TÓPICO GRI	DEFINIÇÃO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO
<b>Saúde e bem-estar dos colaboradores</b>	GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-1	Processo para determinação do tópico material	110	
		3-2	Lista de tópicos materiais	110; 113	
		3-3	Gestão dos tópicos materiais	42	
<b>Cultura corporativa forte e inclusiva</b>	GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-1	Processo para determinação do tópico material	117	
		3-2	Lista de tópicos materiais	110; 113	
		3-3	Gestão dos tópicos materiais	30	
<b>Interiorização da Medicina e transformação das comunidades</b>	GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-1	Processo para determinação do tópico material	110	
		3-2	Lista de tópicos materiais	110; 113	
		3-3	Gestão dos tópicos materiais	43; 78	
	GRI 413: Comunidades Locais 2016	413-1	Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	19; 45; 72	
<b>Desenvolvimento profissional dos nossos times</b>	GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-1	Processo para determinação do tópico material	110	
		3-2	Lista de tópicos materiais	110; 113	
		3-3	Gestão dos tópicos materiais	35; 38	
	GRI 401: Emprego 2016	401-1	Novas contratações e rotatividade de empregados	33	
	GRI 403: Saúde e segurança no trabalho 2018	403-1	Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	42	
		403-2	Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	42	
		403-3	Serviços de saúde do trabalho	42	
		403-5	Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	36	
	403-6	Promoção da saúde do trabalhador	40		

TEMAS MATERIAIS	GRI STANDARDS	TÓPICO GRI	DEFINIÇÃO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO
<b>Desenvolvimento profissional dos nossos times</b>	GRI 403: Saúde e segurança no trabalho 2018	403-8	Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	42	
		403-9	Acidentes de trabalho	42	
	GRI 404: Treinamento e Capacitação 2016	404-1	Média de horas de treinamento ao ano por colaborador	36	
		404-3	Percentual de empregados que recebem avaliações periódicas de desempenho e desenvolvimento profissional	41; 123	
<b>Integridade, transparência e Compliance</b>	GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-1	Processo para determinação do tópico material	110	
		3-2	Lista de tópicos materiais	110; 113	
		3-3	Gestão dos tópicos materiais	57	
	GRI 205: Anticorrupção 2016	205-2	Comunicação e formação sobre políticas e procedimentos anticorrupção	58	
<b>Sustentabilidade econômica, financeira e ambiental</b>	GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-1	Processo para determinação do tópico material	110	
		3-2	Lista de tópicos materiais	110; 113	
		3-3	Gestão dos tópicos materiais	68; 74; 106	
	GRI 201: Performance Econômica 2016	201-4	Apoio financeiro recebido do governo	43	
	GRI 302: Energia 2016	302-1	Consumo de energia dentro da organização	69	
		302-3	Intensidade energética	69	
	GRI 303: Água e Efluentes 2018	303-3	Retirada de água por fonte	70	
	GRI 305: Emissões 2016	305-1	Emissões diretas de GEE (Escopo 1)	71	
		305-2	Emissões diretas de GEE (Escopo 2)	71	
		305-3	Emissões diretas de GEE (Escopo 3)	71	
		305-4	Intensidade das emissões	71	

## INDICADORES SASB

## EDUCAÇÃO E ATENÇÃO/CUIDADO COM A SAÚDE

## Temas de divulgação sobre sustentabilidade e parâmetros de contabilidade

## Educação

Tema	Código	Métrica	Página
Segurança dos dados	SV-ED-230a.1	Descrição da abordagem para identificar e abordar os riscos para a segurança dos dados	64
	SV-ED-230a.2	Descrição das Políticas e Práticas Relacionadas à coleta, uso e conservação de informações do aluno	65
Qualidade da educação e trabalho remunerado	SV-ED-260a.4	1) Nível de endividamento em relação à receita anual e (2) nível de endividamento em relação à renda média do cliente	43

## Parâmetros de atividade

Código	Métrica	Página
SV-ED-000.A	Número de alunos matriculados	12
SV-ED-000.B	Número de candidatos para as vagas oferecidas	78
SV-ED-000.D	Número de: (1) docentes e (2) demais colaboradores	30; 76

## Atenção e cuidado com a Saúde

Tema	Código	Métrica	Página
Gestão de Energia	HC-DY-130a.1	(1) Total de energia consumida, (2) percentual por fonte, incluindo renovável	69
Acesso para pacientes de baixa renda	HC-DY-240a.1	Discussão da estratégia para gerenciar o <i>mix</i> de status de seguro do paciente	19
Saúde e Segurança do Trabalhador	HC-DY-320a.1	Taxa de incidentes de trabalho (TRIR) e de doenças e agravos relacionadas ao trabalho (DART)	42

## Parâmetros de atividade

Código	Métrica	Página
HC-DY-000.A	Número de (1) instalações e (2) leitos, por tipo	20
HC-DY-000.B	Número de (1) internações e (2) consultas ambulatoriais	19

5

ANEXOS



## INFORMAÇÕES COMPLEMENTARES

As informações referentes a total de funcionários e percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira estão relatadas de forma consolidada neste relatório, nas páginas 31 e 41. Nas tabelas a seguir, apresentamos mais detalhes sobre essas informações.

## Total de funcionários

[GRI 405-1]

		Conselheiros (membros do CA contratados diretos da Afya)		Diretores, Vice- Presidentes e CEOs		Gerentes		Coordenadores e supervisores		Docentes		Outras categorias profissionais		Total	
		Qtd.	%	Qtd.	%	Qtd.	%	Qtd.	%	Qtd.	%	Qtd.	%	Qtd.	%
<b>Gênero</b>	Homem	5	83%	100	67%	58	50%	220	41%	1.399	45%	1.952	41%	3.734	43%
	Mulher	1	17%	49	33%	59	50%	316	59%	1.718	55%	2.831	59%	4.974	57%
	<b>Total</b>	<b>6</b>		<b>149</b>		<b>117</b>		<b>536</b>		<b>3.117</b>		<b>4.783</b>		<b>8.708</b>	
<b>Faixa etária</b>	Até 30 anos	0	0%	0	0%	9	8%	69	13%	164	5%	1.604	34%	1.846	21%
	De 30 a 50 anos	3	50%	127	85%	95	81%	406	76%	2.29	73%	2.728	57%	5.649	65%
	Acima de 50 anos	3	50%	22	15%	13	11%	61	11%	663	21%	451	9%	1.213	14%
	<b>Total</b>	<b>6</b>		<b>149</b>		<b>117</b>		<b>536</b>		<b>3.117</b>		<b>4.783</b>		<b>8.708</b>	
<b>Raça</b>	Indígena	0	0%	0	0%	1	1%	0	0%	1	0%	4	0%	6	0%
	Amarela	0	0%	2	1%	0	0%	2	0%	19	1%	30	1%	53	1%
	Parda e preta	2	33%	38	26%	39	33%	209	39%	1.137	36%	2.443	51%	3.868	44%
	Branca	4	67%	101	68%	74	63%	280	52%	1.645	53%	1.954	41%	4.058	47%
	Não informada	0	0%	8	5%	3	3%	45	8%	315	10%	352	7%	723	8%
	<b>Total</b>	<b>6</b>		<b>149</b>		<b>117</b>		<b>536</b>		<b>3.117</b>		<b>4.783</b>		<b>8.708</b>	

**Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira**

[GRI 404-3]

Categoria de Cargo	Feminino		Masculino		Total	
	Quantidade	Porcentagem	Quantidade	Porcentagem	Quantidade	Porcentagem
Coordenador/Supervisor	252	4,07%	175	2,82%	427	6,89%
Demais Cargos	1.891	30,51%	1322	21,33%	3213	51,85%
Diretor	40	0,65%	65	1,05%	105	1,69%
Docente	1.287	20,77%	1.069	17,25%	2356	38,02%
Gerente	43	0,69%	49	0,79%	92	1,48%
Governança/VP	0	0,00%	4	0,06%	4	0,06%
<b>Total de Avaliados</b>	<b>3.513</b>	<b>56,69%</b>	<b>2.684</b>	<b>43,31%</b>	<b>6.197</b>	<b>100,00%</b>

<b>Colaboradores 2022</b>	<b>8.303</b>
Total avaliados	6.197
% avaliados	75%

## AFYA PARTICIPAÇÕES S.A.

### **Escritório Administrativo**

Alameda Oscar Niemeyer, 119 - sala 504

Vila da Serra - Nova Lima - MG

CEP 34006-56

Tel: + 55 31 3515-7500

## CONTATOS

### **Comunicação Institucional e Sustentabilidade:**

[sustentabilidade@afya.com.br](mailto:sustentabilidade@afya.com.br)

### **Relações com Investidores:**

[ir@afya.com.br](mailto:ir@afya.com.br)

## COORDENAÇÃO E REVISÃO

Diretoria de Comunicação Institucional e Sustentabilidade da Afya

## PRODUÇÃO TEXTUAL E GRÁFICA/CONSULTORIA GRI

Aiurú ESG

**Diagramação e infografia:** Multi Design

Afya