

SAÚDE MENTAL NO AMBIENTE CORPORATIVO, IMPORTA?

1 INTRODUÇÃO

Os desafios econômicos e ambientais crescentes em âmbito mundial fez surgir em 2015, a Agenda 2030 e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). Eles emergiram em um contexto de crescente conscientização global sobre a necessidade de abordar de maneira holística os desafios sociais, econômicos e ambientais. Neste contexto de crescente conscientização, aliada à regulamentação e à pressão dos consumidores, as organizações assumem um papel relevante, mas que é acompanhado de responsabilidade não somente no apoio de práticas e ações ambientais e sociais, mas também têm sido instadas a fornecer evidências de que estão fazendo a sua parte (PIKATZA-GORROTXATEGI *et al.*, 2024).

As ações das organizações para dar conta deste novo papel tem sido aglutinadas a partir do conceito de ESG (*Environmental, Social, and Governance*) que envolve uma série de princípios e práticas distribuídas entre as três dimensões: ambiental, social e de governança. A ideia de ESG vem sendo adotada como um equivalente de sustentabilidade empresarial (OLSSON; KRUGER, 2021; CAPORALE *et al.*, 2022) e as métricas a ela associadas fornecem os critérios para avaliar as ações e práticas organizacionais (SILVA *et al.*, 2021; MORAES *et al.*, 2024) frente as exigências dos *stakeholders*.

A dimensão social do ESG envolve questões ligadas à forma como as organizações gerenciam suas relações com empregados, fornecedores, clientes e comunidades. Dentre estas questões, destaca-se o cuidado com a saúde mental dos trabalhadores. Trata-se de questão relevante e com ações recomendadas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2024), mas que ainda carecem de conhecimento, tanto das ações quanto do seu impacto para as pessoas e ambiente de trabalho. Alves e Ramos (2022), examinaram a qualidade das divulgações de saúde e segurança no trabalho, sendo que 53% das empresas optaram por não divulgar questões sobre doenças relacionadas ao trabalho.

Neste contexto emerge a problemática norteadora da pesquisa: Quais as principais práticas de saúde mental adotadas pelas empresas listadas no Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE) da B3? Com o objetivo de identificar as principais práticas de saúde mental adotadas por empresas listadas no Índice de Sustentabilidade Empresarial ISE-B3 a partir da análise dos indicadores *Global Reporting Initiative* GRI-403.

As práticas organizações relacionadas à dimensão social não somente permitem atender às demandas sociais contemporâneas, mas trazem benefícios às pessoas inseridas no ambiente de trabalho. Isso foi evidenciado por Schleich (2022) que mostrou que as empresas com melhores práticas de ESG têm melhor desenvolvimento do capital humano. Além disso, há evidências de que as práticas ligadas ao ESG melhoram os índices de saúde e bem-estar das pessoas no local de trabalho (KOTSANTONIS; SERAFEIM, 2020).

O presente estudo tem potencial para contribuir com indicações de ações e iniciativas adotadas por empresas no contexto da abordagem da gestão de pessoas a partir das preocupações com a saúde mental das equipes, especialmente diante das preocupações atuais sobre a temática (SCHLEICH, 2022), bem como com a abordagem do ODS 3 – Saúde e Bem-estar e as discussões sobre ESG (MARTINS; CUNHA, 2022). Ainda, os resultados também podem fornecer *insights* a gestores e outras organizações, a partir de iniciativas e práticas utilizadas pelas empresas no tratamento da saúde mental dos seus colaboradores.

2 SUSTENTABILIDADE E OS DESAFIOS DA GESTÃO ESG

Em 2015, a Assembleia Geral das Nações Unidas, por meio do relatório “Transformando o nosso mundo: a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável”, lança os atuais 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). Assim, a Agenda 2030 designa

um plano de ação global para impulsionar o desenvolvimento sustentável, culminando na definição de 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável e 169 metas, que entraram em vigor em 1º de janeiro de 2016 (ONU, 2015).

Desde então, é possível notar que as organizações têm assumido o papel de aliadas na consecução das metas dos 17 ODS da ONU (2015) com ações voltadas ao cumprimento de ações nas três dimensões. Tal participação tem também despertado o interesse dos pesquisadores para entender o engajamento das organizações na adoção de práticas de ESG e quais são os ODS prioritários (MORAES, *et al.*, 2024) e os impactos que as práticas têm sobre os resultados (PASSOS, CAMPOS-RASERA, 2024).

Um dos argumentos utilizados pelos pesquisadores para a adoção de práticas de ESG pelas empresas é que o engajamento corporativo faz sentido para a competitividade dos negócios, pois permite que as empresas alinhem suas atividades com os propósitos da Agenda 2030, visando atender os interesses dos *stakeholders* (REN *et al.*, 2023). Nesse sentido, o conceito de *Environmental, Social and Governance* (ESG) e a sustentabilidade empresarial se relacionam, dado que as métricas ESG fornecem os critérios básicos para avaliações ambientais, sociais e de governança, e as empresas, fundos e índices utilizam esses critérios como base para destacar ações realizadas e o compromisso empresarial com o desenvolvimento sustentável (MORAES *et al.*, 2024; BARRA *et al.*, 2024).

O pilar social do ESG, no entanto, parece ainda carente no que diz respeito à identificação de práticas; para além da diversidade de gênero, diversidade ético-racional e composição do conselho de administração das organizações; que permitam alcançar os objetivos formulados na Agenda 2030, especialmente no que diz respeito à saúde e bem-estar das pessoas nos locais de trabalho. Evidência disso pode ser encontrada na 110.^a sessão da Conferência Internacional do Trabalho (ILC) que, em junho de 2022, aprovou a Resolução sobre a inclusão de “um ambiente de trabalho seguro e saudável” no quadro de princípios e direitos fundamentais da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2024). O ODS 3 da Agenda 2030 declara que: “Para promover a saúde física e mental e o bem-estar, e para aumentar a expectativa de vida para todos, temos de alcançar a cobertura universal de saúde e acesso a cuidados de saúde de qualidade. Ninguém deve ser deixado para trás” (ONU, 2015).

Corroborando com a ideia da necessidade de ambientes laborais saudáveis, Kotsantonis e Serafeim (2020), defendem que o desenvolvimento do capital humano é uma prioridade essencial para a maioria das empresas globalmente porque tem potencial para contribuir diretamente para a inovação, a produtividade e a sustentabilidade organizacional, além de melhorar a retenção de talentos e a competitividade no mercado. Isso faz com que as organizações invistam em ESG, dando especial relevância ao capital humano. Aliado à questão dos resultados imediatos, um ambiente de trabalho seguro e saudável e a promoção de uma cultura de prevenção de riscos são duas das principais responsabilidades sociais de uma organização (MONTERO *et al.*, 2009) e isso deveria estar refletido em suas práticas.

Neste aspecto, empregadores e governos têm a responsabilidade de criar mais oportunidades de trabalho para pessoas com condições de saúde mental e de promover e proteger a saúde mental de todas as pessoas no trabalho (ALVES; RAMOS, 2022). Para os governos, isso significa implementar legislação e regulamentos nos campos dos direitos humanos, trabalho e saúde ocupacional. Para os empregadores, as diretrizes da Organização Mundial de Saúde (OMS, 2022), destacam a importância de intervenções organizacionais, treinamento em saúde mental para gestores e intervenções para os trabalhadores.

Para garantir um desenvolvimento econômico e social sustentável, são fundamentais abordagens globais quanto à saúde e segurança no trabalho, principalmente tendo em conta a economia informal, o crescimento dos riscos novos e emergentes e o bem-estar físico, mental e social dos trabalhadores (RAMOS; PATRÍCIO, 2018). Além disso, a ênfase na saúde mental

no trabalho reflete uma preocupação crescente com o bem-estar dos colaboradores, um componente essencial para a sustentabilidade das empresas (MARTINS; CUNHA, 2022).

3 METODOLOGIA

Metodologicamente a pesquisa se caracteriza como descritiva, realizada a partir estudos multicaseos com análise documental e abordagem de cunho qualitativa. Quanto à abordagem qualitativa, ela foi escolhida porque permite estudos mais aprofundados e uma aproximação melhor com o fenômeno de estudo. A partir da abordagem adotou-se uma estratégia multicaseos. Foram escolhidos onze casos de dois setores: alimentos (5) e financeiro (6). As empresas foram escolhidas por conveniência e acessibilidade, por estarem listadas na B3 e inseridas no Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE) e por fornecerem informações e ações específicas acerca da saúde dos trabalhadores. A técnica de coleta de dados foi a documental. Para analisar os dados foi utilizado como *check list* os critérios do modelo *Global Reporting Initiative* (GRI), o GRI 403-2018 (vigência a partir de 2021) é uma diretriz que aborda especificamente a saúde e segurança dos colaboradores no local de trabalho, justificando a relevância da análise. Em relação aos cuidados éticos, os dados são de domínio público e não foram utilizados dados sensíveis ou informações sigilosas.

Dessa maneira, por meio da consulta em *homepages* oficiais das empresas estudadas, a partir de análise dos relatórios de sustentabilidade de 2022, foram analisadas as informações das seguintes empresas: (1) BRF, (2) Camil, (3) M. Dias Branco, (4) Marfrig, (5) Minerva Foods e 6 do setor financeiro: (6) Banco Pan, (7) Banco Bradesco, (8) Banco do Brasil, (9) BTG Pactual, (10) Banco Itaú e (11) Banco Santander, foram verificados quais indicadores GRI 403 foram reportados por tais empresas, bem como as iniciativas voltadas à saúde mental dos trabalhadores constam nos respectivos relatórios dessas organizações.

A partir da coleta e análise das informações, apresenta-se na forma de Tabelas os 10 indicadores que compõem o GRI 403, permitindo identificar de forma comparativa o atendimento das organizações sobre os indicadores, sendo que se utilizou para a análise a seguinte classificação: 0 - Não atende/não evidencia; 1 - Atende/evidencia de forma parcial; 2 - Atende/evidencia com dados qualitativos e quantitativos. Após a análise desses critérios apresentam-se as iniciativas, ações ou projetos indicados pelas empresas em relação ao contexto da saúde mental dos colaboradores.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A Tabela 1 revela a evidenciação de indicadores de saúde e segurança no trabalho conforme as diretrizes GRI 403 com suas 10 ramificações no contexto das empresas analisadas. Observando-se o conjunto de indicadores relacionados à saúde mental e bem-estar dos colaboradores, com informações de cunho qualitativa e quantitativa (Tabela 1), observa-se que quanto mais próximo de 20 pontos, mais próxima a respectiva empresa está no cumprimento do conjunto de indicadores do GRI-403. Observa-se que uma das empresas (Banco Bradesco) atendeu a todos os critérios observados na análise.

Cabe aqui concordar com Silva *et al.* (2021) que em estudo similar menciona que os resultados encontrados apontam que as empresas adotam medidas em relação aos ODS que estão mais voltados para sua atividade-fim. Isso explica o fato de que as empresas da amostra analisadas pertencentes ao setor financeiro se revelam mais comprometidas com a execução do ODS-3 e alinhadas com as diretrizes da GRI-403 do que as empresas do setor de alimentos, o que remete, portanto, o impacto que suas respectivas atividades-fim denotam quanto às práticas sociais de sustentabilidade destacadas no que se refere à saúde e segurança no trabalho.

Tabela 1: Indicadores GRI 403 Empresas do Setor de Alimentos e Financeiro – ISE B3

Indicadores	Setor de Alimentos					Setor Financeiro					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
GRI 403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	2	1	1	1	2	0	2	2	1	2	1
GRI 403-2 Identificação de perigos, avaliação de riscos e incidentes	2	1	2	1	1	0	2	2	1	2	1
GRI 403-3 Serviços de saúde do trabalho	1	1	1	2	1	0	2	2	2	2	1
GRI 403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação referentes a saúde e segurança do trabalho	1	1	2	0	1	0	2	2	1	2	1
GRI 403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	1	0	2	2	2	0	2	2	2	2	1
GRI 403-6 Promoção da saúde do trabalhador	2	1	1	0	1	1	2	2	2	2	1
GRI 403-7 Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	2	0	1	0	1	0	2	1	0	1	1
GRI 403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	2	0	1	0	1	0	2	2	1	1	1
GRI 403-9 Acidentes de trabalho	2	1	2	2	2	0	2	2	1	2	2
GRI 403-10 Doenças profissionais	1	0	2	2	1	0	2	2	0	2	2
Total	16	6	15	10	13	1	20	19	10	18	12

Legenda: Não atende/não evidencia (0); Atende/evidencia de forma parcial (1); Atende/evidencia com dados qualitativos e quantitativos (2). Fonte: Relatórios disponíveis em homepages oficiais da amostra analisada

No presente estudo ainda se constatou que mesmo com iniciativas carentes de maior desenvolvimento no quesito GRI-403-10, 8 das 11 organizações possuem algum programa voltado à saúde mental dos colaboradores, com maior destaque para as organizações do setor financeiro, contudo, apenas duas apresentam mais detalhadamente os seus programas de suporte psicológico e os resultados apurados em relação ao número de atendimentos efetivados no respectivo ano de 2022.

Entre os programas observados constatou-se Programa de Apoio Pessoal, com atendimento gratuito por especialistas em orientação psicológica, orientação financeira e orientação jurídica por telefone, de maneira confidencial e sigilosa, inclusive uma instituição possui disponível tais benefícios para colaboradores e seus dependentes.

As análises confirmam os dados de Uchôa *et al.* (2024), o qual constataram que práticas trabalhistas e de trabalho decente são as mais relatadas, especialmente no setor financeiro, mas há uma ausência de ações específicas de saúde relacionadas por essas instituições. Similarmente, a pesquisa de Barra *et al.* (2024) revelou que empresas brasileiras listadas no IBRX50 e ISE-B3 mencionam os ODS, mas isso não garante alinhamento prático de ações e práticas. Ambos os estudos indicam que a saúde e bem-estar, representados pelo ODS 3, ainda precisa de maior atenção corporativa, corroborando com os resultados encontrados.

Dessa maneira, destaca-se a importância das empresas alinharem estratégias voltadas para à saúde mental e bem-estar de seus colaboradores (RAMOS; PATRÍCIO, 2018; MARTINS; CUNHA, 2022), especialmente para melhorar as condições de trabalho e saúde, refletindo no compromisso de sustentabilidade global e com os objetivos da Agenda 2030.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

No presente estudo, buscou-se identificar as principais práticas de saúde mental adotadas por empresas listadas no Índice de Sustentabilidade Empresarial ISE-B3 a partir da análise dos indicadores *Global Reporting Initiative* GRI-403, em seus respectivos relatórios de sustentabilidade referente ao ano de 2022.

Os resultados indicaram que 8 das 11 empresas analisadas possuem programas de saúde mental, com destaque para o setor financeiro. Contudo, apenas duas delas fornecem detalhes sobre seus programas de suporte psicológico. A pesquisa destaca a necessidade de maior comprometimento das corporações com a saúde mental dos colaboradores, um aspecto fundamental para as metas do ODS 3. Observou-se também que as empresas estão implementando programas voltados para atender as demandas relacionadas a saúde mental e bem-estar, incluindo atendimentos psicológicos.

No que se refere à contribuição teórica, esse estudo permitiu uma análise das práticas de sustentabilidade das empresas do mercado financeiro divulgadas em relatórios, de forma destacar o pilar social do ESG. Salienta-se a importância do tema voltado a saúde mental e sua relevância no contexto da Agenda 2030 e do ODS 3. Quanto à contribuição prática, as organizações podem utilizar a análise desenvolvida para reavaliar suas ações de sustentabilidade e práticas sociais. Isso permitirá fortalecer a responsabilidade social corporativa e focar em melhorias na gestão de recursos humanos, especialmente no que diz respeito ao desenvolvimento de programas de saúde mental para os colaboradores.

Este trabalho tem como principais limitações a análise restrita ao ano de 2022, o último disponível para pesquisa e coleta de dados, e a delimitação da amostra (apenas 11 empresas de dois setores listadas no Índice de Sustentabilidade Empresarial - ISE-B3). Futuras pesquisas poderão examinar de forma mais abrangente as práticas de saúde mental mencionadas nos relatórios de sustentabilidade de todos os setores das empresas B3. Além disso, outro aspecto que poderá ser explorado em estudos futuros é a compreensão de como a dimensão social da sustentabilidade afeta o desempenho em ESG pelas organizações.

REFERÊNCIAS

ALVES, C.; RAMOS, M. C. Saúde e segurança no trabalho: qualidade e determinantes da sua divulgação no relato de sustentabilidade. **Revista de Administração de Empresas**, v. 62, n. 5, p. 1-11, 2022. <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-759020220503>.

BARRA, J. P. L.; CUNHA, Í. G. F.; OLIVEIRA, M. J. E. M.; POLICARPO, R. V. S.; REBELATTO, D. A. N. Evidências da divulgação dos objetivos de desenvolvimento sustentável em empresas brasileiras de capital aberto. **Revista Ambiente Contábil**, v. 16, n. 1, p. 135–157, 2024. <https://doi.org/10.21680/2176-9036.2024v16n1ID32390>.

CAPORALE, G. M.; GIL-ALANA, L.; PLASTUN, A.; MAKARENKO, I. Persistence in ESG and conventional stock market indices. **Journal of Economics and Finance**, v. 46, n. 4, p. 678-703, 2022. <https://doi.org/10.1007/s12197-022-09580-0>

GLOBAL REPORTING INICIATIVE (GRI). **Normas GRI Consolidadas, 2024**. Disponível em: <https://www.globalreporting.org/how-to-use-the-gri-standards/gri-standards-portuguese-translations/> Acesso em: 20 abr. 2024.

ÍNDICE DE SUSTENTABILIDADE EMPRESARIAL (ISE-B3). **O que é o ISE B3?**. Disponível em: <https://iseb3.com.br/o-que-e-o-ise> Acesso em: 20 abr 2024.

KOTSANTONIS, S.; SERAFEIM, G. Human capital and the future of work: implications for investors and ESG integration. **Journal of Financial Transformation**, v. 51,115-130, 2020.

MARTINS, M.; CUNHA, M. F. D. A relação da divulgação das práticas ESG com o valor de mercado das empresas brasileiras de capital aberto. **Anais...** In: *USP International Conference in Accounting*, 22, 2022.

MONTERO, M. J.; ARAQUE, R. A.; REY, J. M. (2009). Occupational health and safety in the framework of corporate social responsibility. **Safety Science**, v. 47, n. 10, p. 1440-1445. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2009.03.002>

MORAES, C. L.; CUNHA, I. G. F.; OLIVEIRA, M. J. E. M.; ABDALA, E. C.; REBELATTO, D. A. N. Métricas ESG como determinante do desenvolvimento sustentável das cidades. **Gestão e Desenvolvimento**, v. 21, n. 1, p. 146-169, 2024.

OLSSON, G.; KRUGER, S. D. Governança corporativa e externalidades: um olhar sobre o desenvolvimento pluridimensional na Agenda 2030. **Revista eletrônica do curso de direito da UFSM**, v. 16, n. 2, p. e39752-e39752, 2021.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável**, 2015. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/91863-agenda-2030-para-o-desenvolvimento-sustent%C3%A0vel>. Acesso em: 10 abr 2024.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE (OMS). **OMS destaca necessidade urgente de transformar saúde mental e atenção**. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/noticias/17-6-2022-oms-destaca-necessidade-urgente-transformar-saude-mental-e-atencao>. Acesso em: 20 abr. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Inclusão de condições de trabalho seguras e saudáveis no quadro da OIT, 2024. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@ilo-lisbon/documents/publication/wcms_846454.pdf. Acesso em: 13 jul 2024.

PASSOS, G. A.; CAMPOS-RASERA, P. P. As controvérsias ESG influenciam o valor das empresas? Uma análise com dados longitudinais em diferentes países. **Brazilian Business Review**, v. 21, n. 4, p. 1-18, 2024.

PIKATZA-GORROTXATEGI, N., BORREGAN-ALVARADO, J., RUIZ-DE-LA-TORRE-ACHA, A.; ALVAREZ-MEAZA, I. News and ESG investment criteria: What's behind it?. **Soc. Netw. Anal. Min.** v. 14, n. 47, 2024. <https://doi.org/10.1007/s13278-024-01209-w>.

RAMOS, M. C.; PATRÍCIO, O. Educação e comunicação na prevenção, segurança e saúde no trabalho. **Comunicação e saúde: Perspectivas contemporâneas**. EDUFBA, p. 245-264, 2018.

REN, S.; COOKE, F. L.; STAHL, G. K.; FAN, D.; TIMMING, A. R. Advancing the sustainability agenda through strategic human resource management: Insights and suggestions for future research. **Human Resource Management**, v. 62, n. 3, p. 251-265, 2023.

SCHLEICH, M. V. Quais são as políticas e práticas em recursos humanos mais utilizadas pelas empresas com melhores índices ESG no Brasil? **Revista de Administração de Empresas**, v.62, n.5, p.e2021-0370, 2022. <https://doi.org/10.1590/S0034-759020220511>

SILVA, B. S.; DE QUEIROZ, J. N.; DA SILVA, R. C.; FRANCISCO, J. R. de S. Ações adotadas pelas empresas da B3 alinhadas com os 17 objetivos de desenvolvimento sustentável (ODS): uma análise dos relatórios de sustentabilidade. **Revista Mineira de Contabilidade**, v. 22, n. 2, p. 37-50, 2021. <https://doi.org/10.51320/rmc.v22i2.1217>.

UCHÔA, M. T.; JHUNIOR, R. O. S.; TAUMATURGO, I. Um olhar sobre a dimensão social e ambiental da sustentabilidade: uma análise das ações empresariais reportadas no GRI. **Revista de Administração, Sociedade e Inovação**, v. 10, n. 1, p. 118-139, 2024.