

Anuário

Saúde Mental nas Empresas 2024



Philos Org[®]



TEMOS COMO PROPÓSITO JOGAR LUZ SOBRE O TEMA DA SAÚDE MENTAL, INSPIRANDO LIDERANÇAS E ORGANIZAÇÕES A ATUAREM DE FORMA ÉTICA E HUMANA NA PROMOÇÃO DO BEM-ESTAR DOS COLABORADORES EM UM AMBIENTE DE SEGURANÇA PSICOLÓGICA.

ÍNDICE

PARTE 1 - INTRODUÇÃO | 05

Apresentação | 05

Alinhando a agenda ESG com políticas públicas | 07

Metodologia | 10

PARTE 2 - ARTIGO: AS LIDERANÇAS CORPORATIVAS E A AGENDA ESG NA PREVENÇÃO AO SUICÍDIO | 15

PARTE 3 - RANKING 2024 | 18

Ranking Geral | 18

Evolução Ranking 2023 / 2024 | 22

Ranking Setorial | 23

Financeiro | 24

Tecnologia, Telecom e Comunicação | 25

Comércio | 26

Indústria | 26

Energia e Recursos Naturais | 27

Alimentos e Bebidas | 28

Agronegócio | 28

Serviços, Transportes e Logística | 29

Ranking Setor Público x Setor Privado | 30

PARTE 4 - MELHORES PRÁTICAS DE SAÚDE MENTAL | 33

1. Programas de Promoção da Saúde Integral | 33

2. Lideranças, Psicoeducação e Conscientização | 34

3. Oferta de recursos de Apoio Psicológico e Psiquiátrico | 35

4. Práticas Alternativas | 36

5. Diversidade, Inclusão e Comunidades | 37

6. Mídias, Canais e Plataformas | 39

7. Psicometria e Data Analytics | 40

PARTE 5 - ANEXO 1: CRITÉRIOS | 42



APRESENTAÇÃO

Este estudo tem como propósito jogar luz sobre o tema da Saúde Mental nas empresas, tendo em vista a centralidade do trabalho para a saúde do indivíduo e a importância da sensibilização das lideranças e organizações em relação às suas responsabilidades e possibilidades de atuação nesta área.

O Anuário da Saúde Mental nas Empresas, portanto, consiste no mais amplo estudo já realizado em relação a iniciativas e compromissos com a promoção da Saúde Mental dos 100 maiores grupos empresariais do Brasil, que conjuntamente registram cerca de 3 milhões de empregados e faturam quase 5 trilhões de reais.

Dados do Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho relativos aos tipos de doença, demonstram que, no período 2020/2022, os transtornos mentais como um todo foram 18,12 % do total de afastamentos por causas não acidentárias e 14,91% dos afastamentos por causa acidentárias, em ambos os casos a terceira maior

causa dentre os fatores observados. Em alguns setores da economia, como o Financeiro, estes afastamentos chegam a impressionantes 68% do total.

A edição 2024 foi ampliada e segue como um marco de transparência, análise e classificação do quanto as empresas brasileiras investem de seu tempo, planejamento e recursos para atuar de forma ética e humana na promoção do bem-estar de seus colaboradores, em um ambiente de segurança psicológica.

Queremos que este estudo seja acessível aos colaboradores e a sociedade como um todo e não apenas para os executivos que cuidam do tema nas empresas. Desta forma, cabe esclarecer inicialmente alguns conceitos que são correntes para os especialistas e investidores, mas que por vezes não são tão claros para o público em geral.

ESG é uma sigla, em inglês, que significa environmental, social and governance, e corresponde às práticas ambientais, sociais

e de governança de uma organização. A primeira publicação utilizando a sigla ESG ocorreu em 2004, em uma iniciativa do Pacto Global da ONU, em parceria com o Banco Mundial, com a definição dos “Princípios para o Investimento Responsável”. Isto significa que para que as empresas recebam recursos dos grandes fundos internacionais de investimento, elas devem comprovar ações responsáveis em relação ao meio ambiente, a sociedade e a gestão ética dos negócios.

Neste sentido foram estipulados critérios e diretrizes ESG que estão totalmente relacionados aos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas (ONU), estabelecidos pelo Pacto Global, sendo o pilar 3 relativo a saúde e bem-estar. Para que as empresas pudessem reportar suas ações em formatos semelhantes foram estipulados padrões para a agenda ESG, com a criação do Global Reporting Initiative (GRI), em 1997.

O padrão GRI tem sido adotado desde então, já se encontrando amadurecido na maior parte dos grandes grupos empresariais como principal instrumento de prestação de contas destes temas para a sociedade, colaboradores e investidores. Não poderíamos usar outro instrumento como base para este estudo, uma vez que seu conteúdo e profundidade denotam o próprio comprometimento, prioridades e Filosofia da organização.

Cabe aqui pensarmos a Filosofia no seu conceito mais amplo. Não basta a adoção de um conjunto de práticas ESG, é preciso que antes haja uma Filosofia que direcione o comportamento ético da liderança e da organização e que atravesse toda a estratégia e as ações da empresa no mundo. As organizações não podem mais se pensar com um ente separado do mundo, em uma lógica na qual basta dar algumas contrapartidas para que possa atuar livremente no mundo lá fora. Estamos falando de uma nova filosofia onde a existência da empresa só pode ser entendida em seu contato com

o mundo, ou seja, a empresa é o próprio mundo no qual opera, e isto muda completamente a forma de lidar com o ambiente, a sociedade, os seres humanos e a ética.

Empresas que não desenvolvem uma verdadeira filosofia não estão realmente comprometidas com uma agenda ESG efetiva. A maquiagem verde, ou “greenwashing”, tornou-se sinônimo do que uma organização diz que fez em prol do ambiente, da sociedade e da boa gestão, mas que pode ser só marketing, o que também pode ser observado no termo “socialwashing”, referente as ações de responsabilidade social. Especificamente em relação a saúde mental, observamos, por vezes, aquilo que denominamos “mentalwashing”, observado em Programas de Promoção da Saúde mental com belas ações aparentes que não se confirmam na cultura e no cotidiano das relações, ou programas de desenvolvimento de lideranças baseados em técnicas motivacio-

nais e abordagens focadas na modelagem de indivíduos. Nosso propósito é iluminar o que tem sido feito de melhor para inspirar e influenciar as demais organizações na adoção de uma estratégia verdadeira e efetiva para a questão da Saúde Mental.

A partir desta edição, em cada ano selecionaremos um tema que será discutido no artigo de abertura, em linha com nosso propósito de jogar luz nos temas mais relevantes. Considerando que o suicídio é um grave problema de saúde pública que afeta toda a sociedade, que pode ser prevenido, e que este assunto ainda é um tabu no universo das organizações, que não estão preparadas para lidar com o fenômeno, o artigo deste ano trará a questão do suicídio e trabalho, com foco no papel das lideranças e da agenda ESG nos programas de promoção da vida.

Tenham uma ótima leitura!



ALINHANDO A AGENDA ESG COM POLÍTICAS PÚBLICAS

O Anuário da Saúde Mental se orgulha de estar na vanguarda da discussão e antecipando tendências em relação ao tema da promoção da saúde mental nas organizações. Nosso propósito permanece o mesmo: jogar luz sobre a importância da saúde mental, influenciando líderes, organizações e políticas públicas no sentido de ampliar o bem-estar e a saúde do trabalhador.

Nossa primeira edição foi lançada em outubro de 2023, estabelecendo 10 vetores que congregam as melhores práticas da promoção da saúde mental. Foi com satisfação que vimos as práticas que propusemos refletidas em políticas públicas já no ano seguinte.

Em 30/03/2024, o governo promulgou a lei 14.831, que estabelece o Certificado de Empresa Promotora da Saúde Mental. A lei, ainda pendente de regulamentação, estabelece um conjunto de ações que uma vez implementadas, dariam à empresa um Certificado a ser emitido por um órgão governamental ainda a ser definido.

Neste sentido, adaptamos termos em nossa metodologia para que ela possa ser relacionada à lei, sem perder a uniformidade dos critérios que já aplicamos em 2023.

A nossa metodologia contempla as seguintes dimensões de avaliação:

Programas de promoção da Saúde Mental

Programas de promoção da Saúde Física

Desenvolvimento de Lideranças em Saúde Mental

Disponibilização de Psicoterapia

Suporte Psiquiátrico e Psicológico

Ações de Psicoeducação

Práticas Alternativas

Grupos de Afinidade e Ações em Comunidades

Canais de Atendimento, Aplicativos e Plataformas

Psicometria, Data Analytics, Pesquisas e Censos



Os dez vetores são avaliados individualmente para maior profundidade e granularidade, sendo a seguir consolidados em 7 dimensões, agrupadas de acordo com a natureza das intervenções, que serão objeto de análise mais adiante neste estudo.

Programas de Promoção da Saúde Integral

Lideranças, Psicoeducação e Conscientização

Oferta de recursos de Apoio Psicológico e Psiquiátrico

Práticas Alternativas

Diversidade, Inclusão e Comunidades

Mídias, Canais e Plataformas

Psicometria e Data Analytics

A lei 14 831, por seu lado, estabelece os seguintes elementos de avaliação, com base em 3 pilares

- Promoção da Saúde Mental
- Bem-estar dos Trabalhadores
- Transparência e Prestação de Contas

I - PROMOÇÃO DA SAÚDE MENTAL

- 1.1** Implementação de Programas de Promoção da Saúde mental no ambiente de Trabalho
- 1.2** oferta de acesso a recursos de apoio psicológico e Psiquiátrico para seus trabalhadores
- 1.3** promoção da conscientização sobre a importância da promoção da saúde mental por meio da realização de campanhas
- 1.4** promoção da conscientização voltada para a saúde mental da mulher
- 1.5** capacitação de lideranças
- 1.6** realização de treinamentos específicos que abordem temas de saúde mental de maior interesse do trabalhador
- 1.7** combate a discriminação e ao assédio em todas as suas formas
- 1.8** avaliação e acompanhamento das ações implementadas e seus ajustes

II - BEM-ESTAR DOS TRABALHADORES

- 2.1** Promoção de ambiente de trabalho seguro e agradável
- 2.2** incentivo ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional
- 2.3** incentivo as praticas de atividades físicas e de lazer
- 2.4** incentivo a alimentação saudável
- 2.5** incentivo a interação saudável no ambiente de trabalho
- 2.6** incentivo a comunicação integrativa

III - TRANSPARENCIA E PRESTAÇÃO DE CONTAS

- 3.1** divulgação regular das ações e das políticas relacionadas à promoção da saúde mental e do bem estar dos seus
- 3.2** manutenção de canal para recebimento de sugestões e avaliações
- 3.3** promoção do desenvolvimento de metas e análises periódicas dos resultados relacionados às implementações de ações

Nossa metodologia, portanto, cobre integralmente os pontos elencados na lei, a partir das seguintes relações:

Programas de Promoção da Saúde Integral; Práticas Alternativas

1.1 Implementação de Programas de Promoção da Saúde mental no ambiente de Trabalho; 2.3 incentivo as práticas de atividades físicas e de lazer 2.4 incentivo a alimentação saudável ; 2.5 incentivo a interação saudável no ambiente de trabalho;

Lideranças, Psicoeducação e Conscientização

1.3 promoção da conscientização sobre a importância da promoção da saúde mental por meio da realização de campanhas e treinamentos 1.4 promoção da conscientização voltada para a saúde mental da mulher; 1.5 capacitação de lideranças; 1.6 realização de treinamentos específicos que abordem temas de saúde mental de maior interesse do trabalhador 1.7 combate a discriminação e ao assédio em todas as suas formas; 2.1 Promoção de ambiente de trabalho seguro e agradável; 2.5 incentivo a interação saudável no ambiente de trabalho ; 2.6 incentivo a comunicação integrativa;

Oferta de recursos de Apoio Psicológico e Psiquiátrico

1.2 oferta de acesso a recursos de apoio psicológico e Psiquiátrico para seus trabalhadores

Diversidade e Inclusão e Comunidades

1.7 combate a discriminação e ao assédio em todas as suas formas; 2.2 incentivo ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional

Mídias, Canais e Plataformas

3.1 divulgação regular das ações e das políticas relacionadas à promoção da saúde mental e do bem-estar dos seus trabalhadores nos meios de comunicação utilizados pela empresa; 3.2 manutenção de canal para recebimento de sugestões e avaliações

Psicometria e Data Analytics

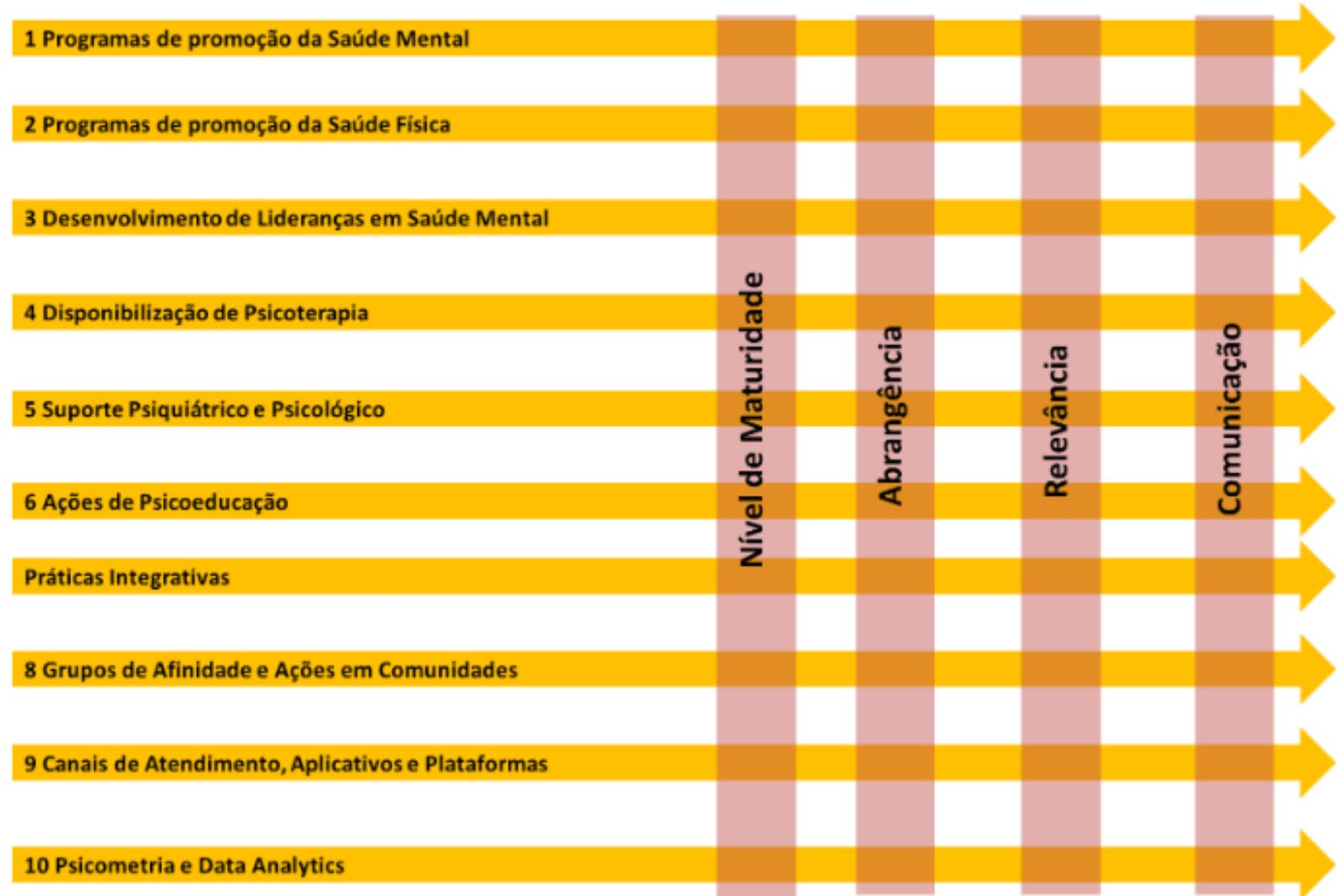
3.3 promoção do desenvolvimento de metas e análises periódicas dos resultados relacionados às implementações de ações de promoção da saúde mental

METODOLOGIA

Nós, orgulhosamente, não utilizamos Inteligência Artificial para a realização deste anuário. As análises foram feitas com critérios rígidos de avaliação, para garantir a uniformidade do julgamento, e por esta razão as avaliações finais foram feitas por psicólogos, administradores e filósofos, que puderam garantir as devidas análises de contexto para a equidade e complexidade do julgamento.

Nosso estudo se baseia unicamente nas iniciativas declaradas pelas empresas em seus Relatos Integrados. Não temos elementos, sequer é propósito do estudo, avaliar sob nenhum aspecto a efetividade da implementação ou não das ações declaradas. Outro aspecto de fundamental importância que não pretendemos abordar, dadas as limitações metodológicas delineadas para o estudo, são as características da cultura organizacional de cada empresa pesquisada.

Estamos conscientes de que é na cultura que se processam todos os fenômenos, e esta é preponderante para permitir um ambiente de segurança psicológica que crie condições favoráveis para a saúde mental e o bem-estar dos colaboradores. Neste aspecto, as lideranças têm papel fundamental, pois é no contexto das relações que se estabelece a segurança psicológica. Torna-se importante, no entanto, salientar que nosso estudo não tem por objetivo avaliar aspectos de cultura e liderança e que todas as avaliações estão limitadas ao documentado pelas empresas em seus relatórios de sustentabilidade de acordo com os critérios objetivos delineados por nossa metodologia.



CRITÉRIO DE AVALIAÇÃO

Com base nessas premissas, foram realizadas análises individualizadas das ações declaradas no Relato Integrado, de acordo com as normas GRI das 100 maiores empresas do Brasil, auferidas pelos rankings Valor 1000 / Exame Maiores. Para alcançar a maior precisão possível, junto à avaliação de especialistas da área, foram utilizadas ferramentas tecnológicas de RPA, análise de conteúdo e de contexto e desenvolvidos 3 eixos de avaliação para cada iniciativa mapeada:

1) Nível de Maturidade: Para cada um dos 10 vetores estabelecemos critérios claros para a classificação em 4 estágios de maturidade, conforme descrito no Anexo 1:

(1) Básico / (2) Desenvolvimento /
(3) Estabelecido / (4) Avançado.

2) Abrangência: Alcance da iniciativa dentre o total de colaboradores da empresa conforme critérios descritos no Anexo 1.

3) Relevância da Iniciativa: Cada uma das 10 melhores práticas tem um peso associado para efeito do cálculo do índice final, uma vez que determinadas iniciativas são consideradas, de acordo com nosso benchmark, como tendo maior efeito direto na sensação de bem-estar dos indivíduos. A existência de um Programa de Saúde Mental Integrado, por exemplo, tem um peso maior do que a realização de ações isoladas de Meditação e Yoga, da mesma forma que o oferecimento de serviços de Psicologia, Psicoterapia e Psiquiatria tem peso maior do que a disponibilização de Mídias, Canais e Plataformas.

Não deixamos de utilizar a tecnologia para a automação de processos que garantam a abrangência da coleta dos dados e informações, mas nenhum julgamento foi efetuado por inteligência artificial, generativa ou não.

INDICADORES E RANKINGS

A análise deu origem a um conjunto de indicadores e a quatro rankings, ora apresentados:

1) Por Empresas – Geral.

2) Por Setor – 36 setores que foram agrupados em 8 para a análise final.

3) Por Comparação entre os setores público e privado.

4) Para cada um dos 7 Vetores.



PASSO A PASSO

Abaixo um resumo passo a passo do processo metodológico:

-
- Definição de critérios gerenciais e melhores práticas para promoção da saúde mental, com base nos principais benchmarks.
-
- Pesquisas nos sites das 100 maiores empresas do Brasil (Valor 1000 / Exame Maiores).
-
- Coleta dos Relatórios de Sustentabilidade padrão GRI do ano mais recente publicado (2022/2023/2024).
-
- Leitura por RPA (Robotic Process Automation).
-
- Análise por especialistas da área de Saúde Mental e Gestão.
-
- Classificação das iniciativas de acordo com os critérios estipulados.
-
- Análises quantitativas e qualitativas.
-
- Cálculo do Índice Geral e do Ranking.
-
- Formatação de 4 rankings: geral; setorial; público e privado; por cada uma das 7 práticas estruturais.
-
- Análises, Relatórios, Indicadores e BI (Business Intelligence).
-





ARTIGO: **AS LIDERANÇAS E A AGENDA ESG NA PREVENÇÃO AO SUICÍDIO**

O filósofo francês Albert Camus, no ensaio *O Mito de Sísifo*, descreve o suicídio como o único problema filosófico realmente sério: “julgar se a vida vale ou não vale a pena ser vivida é responder à pergunta fundamental da filosofia”. O suicídio já foi tratado de diversas formas, variando em função da cultura e do momento histórico, desde considerado um gesto heroico, até expressão do pecado ou da loucura. Somente nas primeiras décadas do século XXI é que a temática do suicídio relacionado ao trabalho passou a ser uma questão para estudiosos do mundo empresarial. Estudos sobre a psicodinâmica laboral apontam a centralidade do trabalho na saúde mental, bem como a invisibilidade do fenômeno do suicídio relacionado ao trabalho, uma vez que, na maior parte das vezes, não se consegue estabelecer relações que liguem o ato do suicídio diretamente a questões do trabalho.

Durante o Setembro Amarelo, uma campanha brasileira de prevenção ao suicídio implementada em 2015, muitas empresas desenvolvem campanhas pontuais de conscientização e comunicação, na expectativa de estarem fazendo sua parte na prevenção ao suicídio, porém campanhas pontuais desta natureza por si só, não geram redução efetiva do número de mortes por suicídio. Dados do Sinan demonstram que o Setembro Amarelo não alterou a tendência histórica de crescimento dos suicídios no Brasil após sua implementação, uma vez que houve aumento nas taxas anuais de mortes por suicídio entre 2011 e 2019, com 4,99 e 6,41 suicídios por 100 mil habitantes, respectivamente. Adicionalmente, houve um aumento de 6,2% no risco de mortalidade em 2017 e de 8,6% em 2019. A deficiência de ações multissetoriais pode explicar este fenômeno, o que corrobora a necessidade

de associarmos políticas públicas e privadas com novas linhas de ação focadas na formação de profissionais e lideranças. A prevenção do suicídio deve estar inserida em um contexto mais amplo de saúde mental, com ações contínuas e integradas em múltiplas esferas, pois soluções simples para problemas complexos geralmente são limitadas ou estão equivocadas.

O suicídio é um fenômeno multifatorial com grande complexidade no entendimento das suas causas e sua ocorrência nos leva a refletir que o trabalhador precisava de algum acolhimento que não foi disponibilizado quando necessário. Estudos realizados em diversos países, incluindo o Brasil, apontam as transformações organizacionais e seu modelo de gestão como potenciais desencadeadores do suicídio entre trabalhadores. São muitos os fatores, tais como frequentes



reestruturações, desemprego, imprevisibilidade, exigências contínuas e aceleradas, fragilização dos limites entre a vida privada e profissional, precarização, novos modelos de trabalho, competitividade, entre outras. Esses elementos, carregados por forte conteúdo emocional, vivenciados dentro de um “período crítico”, provocariam uma desorganização psíquica tal no indivíduo, desencadeando nele uma crise suicida. Adicionalmente, tais aspectos, vistos como inerentes ao modelo econômico atual, acabam também naturalizando o mal-estar que acomete o ambiente de trabalho

Os modelos de prevenção usualmente consideram perfis de risco para direcionar ações que se antecipem a consumação do ato. Os principais fatores de risco de suicídio são o histórico de tentativa, a presença de transtornos mentais, aspectos psicológicos, fatores sociodemográficos e condições clínicas incapacitantes. Neste contexto,

muitas estratégias focam em evitar que determinados indivíduos considerados de risco cometam suicídio, em uma visão pragmática de causa e efeito, subordinada às leis da lógica como campo de compreensão do homem. Acontece, no entanto, que as vivências humanas não “cabem” dentro de uma lei lógica, quantificável, medida com precisão, cultura predominante no universo corporativo.

Nem toda ideação suicida resulta em suicídio e nem todo o suicídio é precedido de ideações suicidas. Pesquisas apontam que mais de 50% dos suicídios não são precedidos de ideação nem oferecem sinais prévios facilmente identificáveis. Muitas vezes, uma crise psíquica intensa, deflagrada por elementos culturais ou ambientais, podem levar o indivíduo ao suicídio diante de uma oportunidade que se apresente no curso da crise. Mas como preveni-lo nestas circunstâncias?

A forma que se apresenta é cuidar do ambiente no qual o indivíduo está inserido, trabalhando o sentido existencial em uma atmosfera de acolhimento, escuta e segurança psicológica. Diante do desafio de antecipar o movimento de um indivíduo, deve-se focar em melhorar o ambiente no qual o conjunto de indivíduos está inserido, em múltiplas dimensões. No contexto empresarial, este é um papel a ser exercido por e para as lideranças corporativas, pois ao mesmo tempo que são agentes de prevenção, são potencialmente indivíduos a serem cuidados.

O suicídio nunca é o resultado de um evento ou fator único, mas consequência da interação complexa de vários fatores, o que faz com que as organizações, muitas vezes, procurem isentar-se de sua responsabilidade, imputando, geralmente, o gesto suicidário a um “temperamento” depressivo ou psicopatológico próprio ao suicida, ou

ainda a conflitos afetivos que ele desenvolvia na esfera privada. Desta forma, o tema segue revestido por um véu, quase um pacto de silêncio, uma espécie de tabu no interior das organizações e instituições. A incompreensão, a negação das relações entre suicídios com as questões relacionadas ao trabalho, o não entendimento da determinação do trabalho sobre a saúde mental, podem reduzir as possibilidades de se construir ações políticas para a mudança dessas realidades.



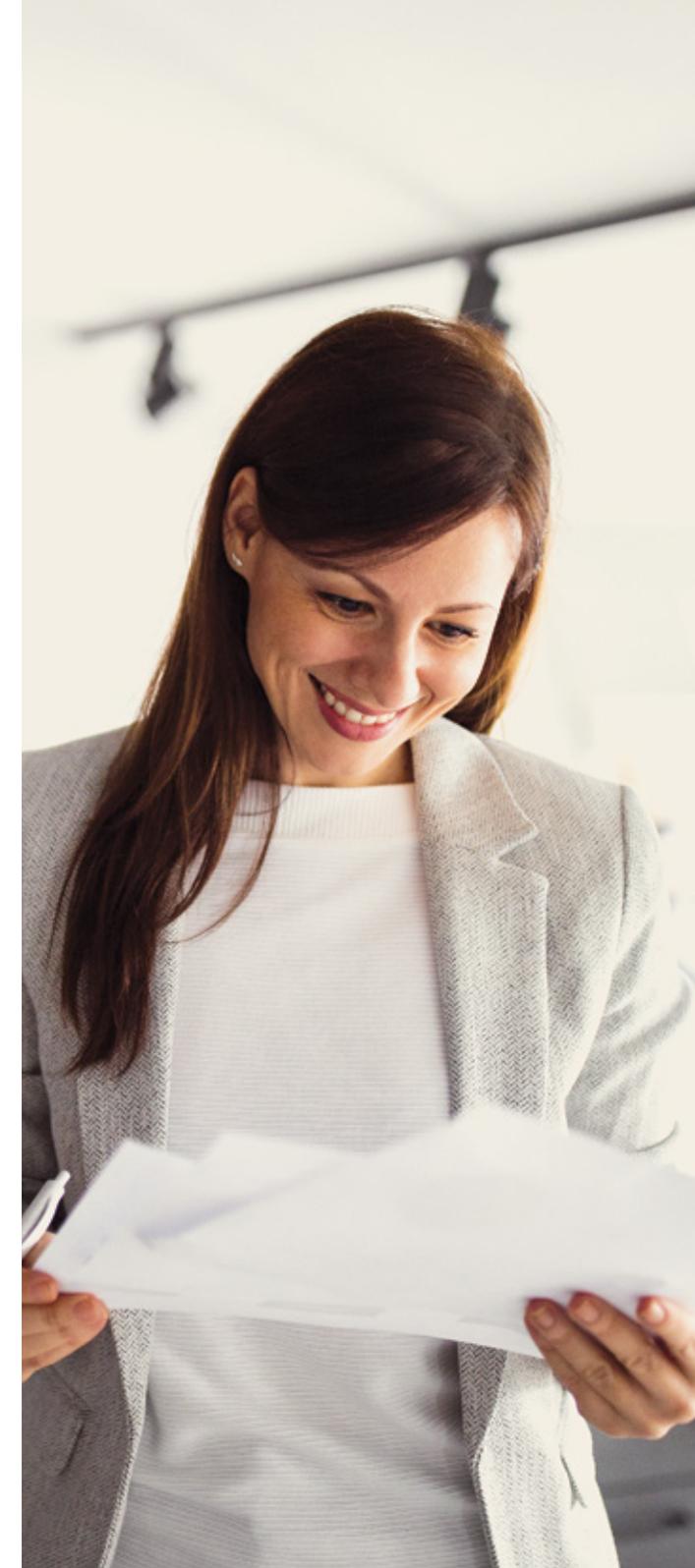
Carlos Assis, editor do Anuário de Saúde Mental, é psicólogo clínico e fundador do Instituto Philos Org. Sócio aposentado da EY (Ernst&Young), é também diretor da Associação Brasileira de Estudos e Prevenção ao Suicídio (ABEPS).



RANKING GERAL 2024

EMPRESA	ÍNDICE	POSIÇÃO
ITAÚ UNIBANCO	14,43	1
Vibra	13,95	2
BRADESCO	13,76	3
BANCO DO BRASIL	13,71	4
Ambev	13,33	5
Gerdau	12,33	6
Enel Brasil	12,14	7
SANTANDER	11,81	8
Telefônica Brasil	10,24	9
Usiminas	8,90	10
Votorantim Cimentos	8,71	11
Lojas Renner	8,62	12

EMPRESA	ÍNDICE	POSIÇÃO
Globo	8,52	13
Itaipu	8,38	14
Renault	8,19	15
Assaí	8,00	16
Embraer	8,00	17
Raia Drogasil	7,76	18
Petrobras	7,38	19
ArcelorMittal	7,24	20
Suzano	7,05	21
Neoenergia	6,95	22
GPA	6,90	23
Via	6,29	24



EMPRESA	ÍNDICE	POSIÇÃO
Marfrig	6,24	25
Grupo Carrefour Brasil	6,05	26
Grupo CCR	5,71	27
TIM	5,62	28
Braskem	5,57	29
Volkswagen	5,57	30
Oi	5,38	31
Eletrobras	5,29	32
Rede D'Or São Luiz	4,67	33
Dasa	4,62	34
ENGIE Brasil Energia	4,43	35
CAIXA	4,33	36
Minerva Foods	4,10	37
BANRISUL	3,81	38
Raízen	3,43	39

EMPRESA	ÍNDICE	POSIÇÃO
BANCO BTG	3,29	40
WEG	3,05	41
Azul	3,05	42
CSN	2,95	43
Lar	2,95	44
Copel	2,90	45
Energisa	2,76	46
BASF	2,76	47
Gol Linhas Aéreas	2,76	48
CPFL Energia	2,71	49
Latam	2,62	50
Copa Energia	2,62	51
Cosan	2,57	52
Mercado Livre	2,43	53
Vale	2,38	54



EMPRESA	ÍNDICE	POSIÇÃO
Petrogal	2,38	55
Mosaic	2,33	56
Equatorial Energia	2,33	57
Honda	2,29	58
BRF	2,19	59
Tereos Internacional	2,19	60
Localiza	2,19	61
Amaggi	2,14	62
Nestlé	2,14	63
AgroGalaxy	2,10	64
JBS	2,05	65
Magazine Luiza	1,95	66
Natura & Co.	1,86	67
Drogarias DPSP	1,86	68

EMPRESA	ÍNDICE	POSIÇÃO
Sabesp	1,71	69
Bunge Alimentos	1,67	70
EDP	1,57	71
Claro Participações	1,52	72
Ultrapar	1,43	73
Nexa Resources	1,43	74
Klabin	1,38	75
C. Vale	1,33	76
Copersucar	1,14	77
Cofco International	1,14	78
Cemig	1,13	79
Simpar	1,00	80
Correios	1,00	81

Nota: a pontuação máxima possível é de 16 pontos.



Foram consideradas apenas as empresas que publicam um Relatório Integrado específico para suas operações no Brasil, não tendo sido considerados, para efeitos deste estudo, os Relatórios Globais publicados pelas matrizes de empresas multinacionais estrangeiras. Isto se aplica às seguintes empresas: Coca-Cola Femsa Brasil; Louis Dreyfus Company; Yara Brasil; Stellantis; Shell; Samsung; Volvo do Brasil; Ternium Brasil; Iochpe Maxion; Novelis.

Algumas empresas que foram avaliadas no último ano não publicaram relatório atualizado até nossa data de corte. Para estes casos, seguimos o seguinte critério: empresas sem relatório publicado tiveram a avaliação repetida, caso o relatório tenha até, no máximo, dois anos em relação ao ano de publicação do anuário. Neste caso permanecem com a mesma avaliação Equatorial Energia e LAR. Contudo, visando a isonomia entre as empresas avaliadas e nosso comprome-

timento com a transparência das corporações, optamos por baixar 1 (hum) ponto das avaliações dos quesitos que envolvem comunicação e transparência.

As seguintes empresas não publicaram relatórios de sustentabilidade recentemente, ou estes não foram localizados em seus sites na data de fechamento desta edição: Cargill; Light; Anglo American Brasil; Coamo; Acelen; Syngenta; CNH; PAG Seguros; Comigo; ECTP; Uol; Fertipar; Aurora; Grupo Mateus; ALE Combustíveis.

Também tivemos empresas que não foram avaliadas no último ano por não constarem entre as 100 maiores da listagem do Valor 1000, mas que este ano apareceram no Ranking; também as que não haviam publicado, ou havia publicado global no último ano e que neste ano publicou no Brasil. São elas: ArcelorMittal; Dasa; Banrisul; Banco BTG; Azul Linhas Aéreas; Gol Linhas Aéreas;

Copa Energia; Mosaic; Nestlé; AgroGalaxy; Copersucar; Cofco Internacional.

Em relação ao ranking deste ano: houve uma queda no Índice Geral do Anuário, que na última avaliação foi de 5,40 e nesta avaliação 5,06. O tema da saúde mental esteve na agenda das grandes corporações durante a pandemia e também no pós-pandemia. Contudo, reparamos que conforme estamos nos afastando temporalmente do evento, a pauta tem saído de cena, o que ajuda a explicar a referida queda no índice. Reforçamos nosso posicionamento de que o tema da saúde mental não pode ser encarado de forma sazonal. Não é negociável.

Importante frisar, entretanto, que isso não quer dizer que as empresas tenham deixado de promover tais ações, mas certamente não deram prioridade na comunicação.



EVOLUÇÃO RANKING 2023 / 2024

Maiores Variações

EMPRESA	2023	2024	DELTA
MAIORES SUBIDAS			
Volkswagen	71	30	41 ↑
Vibra	35	2	33 ↑
Itaipu	46	14	32 ↑
MAIORES QUEDAS			
Drogarias DPSP	32	66	34 ↓
Ultrapar	34	71	37 ↓
Klabin	17	73	56 ↓

Nesta edição do anuário, foi possível fazer uma análise sobre a flutuação do Ranking em relação ao ano passado e tivemos modificações relevantes no ranking atual em relação ao do último ano.

O atual líder, de acordo com nossa metodologia que foi aplicada de forma equânime nos dois estudos em comparação, é o Itaú Unibanco, que saiu da 4ª colocação na última edição para ocupar a liderança, caminhando 3 posições. A Vibra, segunda colocada neste ano, andou 33 casas, saindo do 35º lugar para o 2º. Não muito atrás, a Itaipu caminhou 32 posições e entrou no top 15.

Contudo, a grande campeã de movimentação foi a Volkswagen, que andou 41 posições, saindo da posição de número 71 e ocupando o 30º lugar. Cabe ainda destacar a Rede D'Or, que evoluiu 25 posições e a WEG, que subiu 24 lugares.

Nesta mesma esteira, também tivemos as empresas que retrocederam e se destacaram negativamente, segundo nossa análise. É o caso das empresas Klabin, Ultrapar e Drogarias DPSP, que desceram 56, 37 e 34 posições respectivamente.

Não podemos afirmar, contudo, que estas empresas deixaram de promover ações voltadas à promoção da saúde mental entre seus colaboradores, somente que não comunicaram de forma detalhada como no relatório do último ano.

 **30 empresas caíram em média 14 posições**

 **17 empresas subiram em média 11 posições**

 **12 empresas entraram no ranking**

RANKING SETORIAL

SETORES	2023	2024	Varição
Financeiro	11,09	11,34	2% →
Telecom, Tecnologia e Comunicação	6,19	7,81	26% ↑
Comércio	6,02	6,08	1% →
Indústria	4,83	4,98	3% →
Energia e Recursos Naturais	4,17	3,44	-18% ↓
Serviços, Transportes e Logística	2,18	2,96	36% ↑
Alimentos e Bebidas	3,44	2,79	-19% ↓
Agronegócio	2,59	1,91	-26% ↓
Índice Consolidado	5,4	5,06	-6% ↓

Avaliando o Ranking Setorial do ano corrente podemos perceber a hegemonia do setor financeiro que, assim como na última edição, puxa a liderança do tema. Neste ano tivemos um ligeiro aumento de 2% em relação ao último ano, saindo de 11,09 e alcançando 11,34. Estamos considerando que a flutuação de até 3%, para mais ou para menos, é considerado cenário de estabilidade. O setor de Telecom, Tecnologia e Comunicação teve a maior variação entre os setores avaliados, subindo 26% em relação à última análise e encostando ainda mais no setor financeiro.

Os investimentos do setor Financeiro são facilmente explicáveis. Dados do Observatório de Saúde e Segurança no Trabalho (2020 - 2022) demonstram que neste setor 68% dos casos de afastamento por doenças acidentárias são do tipo mental, comportamental ou nervosa. (Maior causa de afastamento do setor) e que 43% dos casos de afastamento por doenças não acidentárias são do tipo mental, comportamental ou nervosa. (Maior causa de afastamento do setor)

Diametralmente, encontramos o Agro e a Indústria de Alimentos e Bebidas, que seguindo o padrão do último ano se mantiveram como as piores colocadas, uma vez que seus relatos dizem muito pouco a respeito das ações das empresas no âmbito

da saúde mental, mesmo considerando que as questões ligadas ao bem-estar psicológico de seus funcionários sejam as que mais causam afastamentos trabalhistas. Dados do mesmo Observatório de Saúde e Segurança no Trabalho: (2020 - 2022) indicam que no setor Agropecuário, 9% dos casos de afastamento acidentários são por doenças mentais, comportamentais ou nervosas. e que 17% dos afastamentos não acidentários são por doenças mentais, comportamentais ou nervosas. Reparem que, mesmo que com baixíssimas citações do tema nos relatórios, a saúde mental ocupa os principais índices de afastamento no Agro, correspondendo ao 3º maior número de afastamentos por causas acidentárias e a 2ª por causas não acidentárias.

FINANCEIRO

Financeiro

EMPRESA	ÍNDICE
ITAÚ UNIBANCO	14,43
BRADESCO	13,76
BANCO DO BRASIL	13,71
SANTANDER	11,81
CAIXA	4,33
BANRISUL	3,81
BANCO BTG	3,29

Mediana - 11,81

Desvio Padrão - 4,83

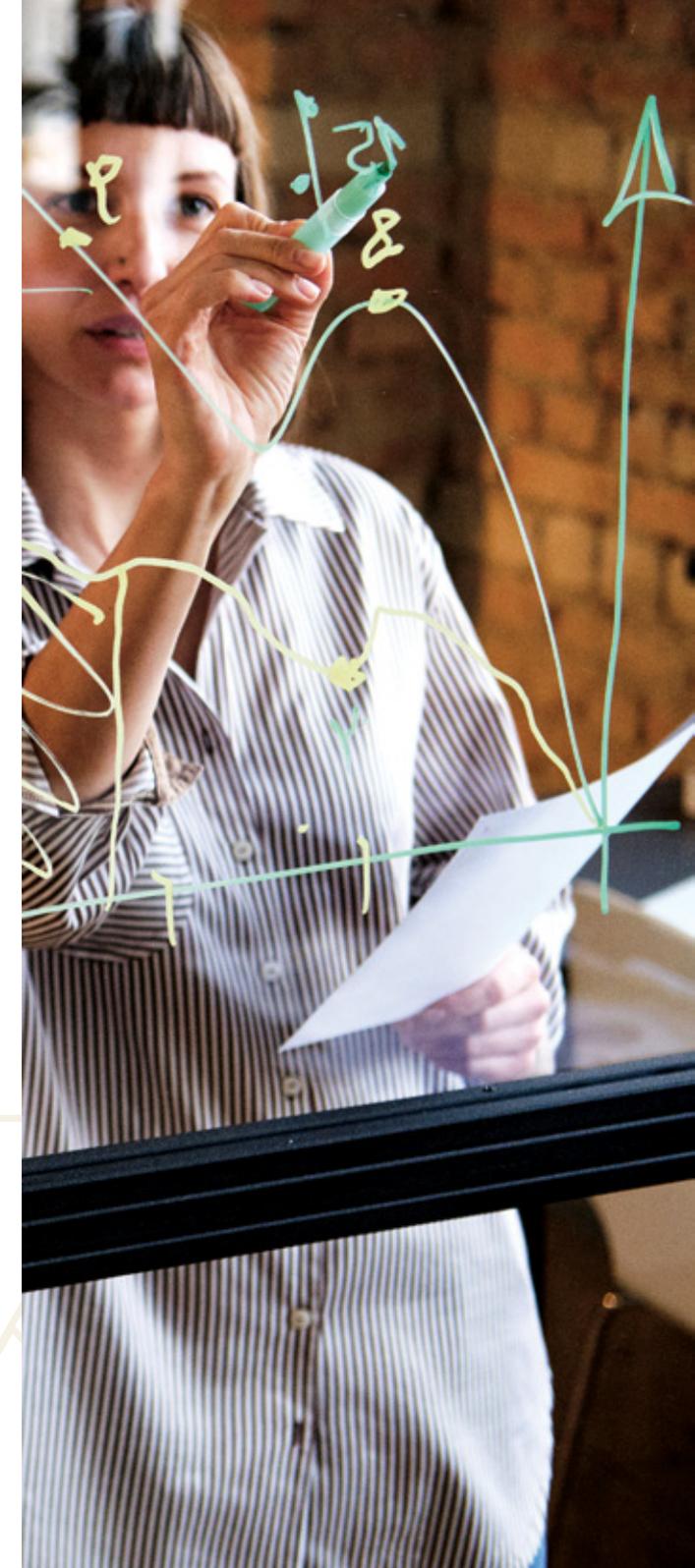
Índice Setor - 11,34

O Setor financeiro é, de todos, o que tem a melhor nota — com folga. Isso se deve muito aos grandes bancos comerciais privados, além do Banco do Brasil, que em mais um ano despontam no topo do Ranking Geral, com ações muito sólidas e amplas, implementadas antes mesmo da pandemia de Covid-19.

Neste ano, contudo, tivemos uma mudança no topo da tabela. O Bradesco, que no último ano despontou em 1º em nossa tabela, apareceu em 2º na presente avaliação, perdendo o posto para o Itaú, que lidera o Anuário de Saúde Mental 2024, tanto na análise setorial como geral. Mantendo o padrão do último ano, Banco do Brasil e Santander estão ocupando as mesmas posições.

Enquanto essas quatro instituições atuaram puxando o índice do setor para cima, temos Caixa e Banrisul, somando notas consideravelmente mais baixas. Ainda assim, a Caixa teve um desempenho superior ao apresentado no último ano, subindo o índice em 0,33 pontos.

O BTG Pactual, estreante na edição, não teve um desempenho tão bom, obtendo a pior nota do setor



TECNOLOGIA, TELECOM E COMUNICAÇÃO

TI, Telecom, Tecnologia e Comunicação

EMPRESA	ÍNDICE
Telefônica Brasil	10,24
Globo	8,52
TIM	5,62
Oi	5,38
Claro Participações	1,52

Mediana - 5,62

Desvio Padrão - 2,99

Índice Setor - 7,81

A Telefônica Brasil/Vivo foi a empresa mais bem colocada do Setor de Tecnologia, Telecom e Comunicação, com ações sólidas e bem divulgadas a respeito do tema. Isso fez com que a empresa não só pulasse três posições no ranking e entrasse no top 10, ocupando a 9a colocação, como também aumentasse em quase 10% seu Índice geral. A Globo também se destacou, subindo 5 casas no Ranking, com um relatório bastante extenso e eloquente, que contribuiu na avaliação geral.

Diametralmente, Claro e Oi apresentaram desempenho consideravelmente pior que no último ano, tendo perdido mais de 1 ponto em seu índice.



COMÉRCIO

EMPRESA	ÍNDICE
Lojas Renner	8,62
Assaí	8,00
Raia Drogasil	7,76
GPA	6,90
Via	6,29
Grupo Carrefour Brasil	6,05
Mercado Livre	2,43
Magazine Luiza	1,95
Drogarias DPSP	1,86

Mediana - 6,29

Desvio Padrão - 2,57

Índice Setor - 6,08

No setor comercial tivemos bastante movimentação. O Grupo Pão de Açúcar, então líder no último ano, caiu para o 4º lugar neste ano, reduzindo quase 4 pontos do seu índice. Enquanto isso, a Renner manteve um desempenho muito parecido com o do último ano, e assumiu a liderança nesta edição. A que teve a maior queda no Setor foi a Drogarias DPSP, que na última análise teve um índice de 5,38, mas neste ano caiu para 1,86. Todas as outras mantiveram um índice muito parecido com o do ano anterior. Raia Drogasil subiu 1 ponto no índice e uma posição no ranking, enquanto a Magalu caiu quase 3 pontos, ocupando a penúltima posição.

INDÚSTRIA

EMPRESA	ÍNDICE
Gerdaul	8,62
Usiminas	8,00
Votorantim Cimentos	7,76
Renault	6,90
Embraer	6,29
ArcelorMittal	6,05
Braskem	2,43
Volkswagen	1,95
WEG	1,86
CSN	2,95
BASF	2,76
Mosaic	2,33
Honda	2,29
Natura & Co.	1,86

No setor da indústria também tivemos consideráveis movimentações. A Gerdaul apresentou um dos relatos mais completos neste ano, e teve uma variação de 9 casas na colocação geral, assumindo a liderança do setor nesta edição. Já a Usiminas, que no último ano liderava o Ranking, teve uma queda de, aproximadamente, 1,4 pontos e caiu para a segunda posição.

Tivemos uma grata surpresa com o relato da Arcelormittal, que no último ano não foi avaliada por não ter seu Relatório publicado no Brasil. Neste ano, contudo, não só apareceu como também mostrou muita maturidade nas suas ações e, além aparecer no top 20 do Ranking Geral, conseguiu uma boa colocação no Ranking Setorial.

Mediana - 5,57

Desvio Padrão - 3,14

Índice Setor - 4,98

ENERGIA E RECURSOS NATURAIS

EMPRESA	ÍNDICE	EMPRESA	ÍNDICE
Vibra	13,95	Cosan	2,57
Enel Brasil	12,14	Vale	2,38
Itaipu	8,38	Petrogal	2,38
Petrobras	7,38	Tereos Internacional	2,19
Suzano	7,05	Equatorial Energia	2,10
Neoenergia	6,95	Sabesp	1,71
Eletrobras	5,29	EDP	1,57
ENGIE Brasil Energia	4,43	Ultrapar	1,43
Raízen	3,43	Nexa Resources	1,43
Copel	2,90	Klabin	1,38
Energisa	2,76	Copersucar	1,14
CPFL Energia	2,71	Cemig	1,13
Copa Energia	2,62		

No setor de Energia temos mais de ¼ do total de empresas avaliadas, o que aumenta a probabilidade de variação em relação aos outros setores. De todos os setores avaliados, este é o que obteve a maior queda em relação ao ano anterior. Isso se deve ao fato de termos tido empresas que se destacaram bastante no último ano, e que neste ano, contudo, tiveram uma queda significativa no seu índice, puxando a média para baixo, como Klabin e Ultrapar

Contudo, é também no setor de energia que vemos a Vibra que subiu 33 posições e que ocupa a 2ª posição no ranking geral, com ótimas ações de promoção da saúde mental entre seus colaboradores.

Mediana - 2,62

Desvio Padrão - 3,44

Índice Setor - 3,44

ALIMENTOS E BEBIDAS

EMPRESA	ÍNDICE
Ambev	13,33
Marfrig	6,24
Minerva Foods	4,10
BRF	2,19
Nestlé	2,14
JBS	2,05

Mediana - 3,14

Desvio Padrão - 4,01

Índice Setor - 2,79

Neste setor temos uma Ambev que se mantém hegemônica, com mais que o dobro da média da segunda colocada, Marfrig. A empresa se destacou bastante com um Relatório completo no que diz respeito à promoção da saúde mental. Outras empresas, contudo, apresentaram o mesmo resultado do ano passado, com relatórios que pouco falavam sobre as suas ações, como é o caso da JBS e da BRF.

No último ano, o índice do setor foi de 3,44, e este ano apresentou queda considerável, caindo para 2,79.

AGRONEGÓCIO

EMPRESA	ÍNDICE
Lar	2,71
Amaggi	2,14
AgroGalaxy	2,10
Bunge Alimentos	1,67
C. Vale	1,33
Cofco International	1,14

Mediana - 1,88

Desvio Padrão - 0,53

Índice Setor - 1,91

O agronegócio, assim como o setor alimentício, teve um desempenho consideravelmente inferior ao do último ano, que já foi baixo, apresentando uma queda de 27% no seu Índice Consolidado. Se levarmos em consideração os já citados dados do Observatório de Saúde e Segurança no Trabalho, este deveria ser um tema mais presente na agenda dessas empresas.

É importante ressaltar que a ausência da Cargill, que na última edição apresentou a maior nota do setor, ajudou no decréscimo do Índice do setor.

A empresa Lar, que lidera o Ranking, teve sua avaliação da última edição repetida neste ano, mas com queda na nota devido ao não lançamento de um relatório atualizado até a data da confecção deste relatório.

SERVIÇOS, TRANSPORTES E LOGÍSTICA

EMPRESA	ÍNDICE
Grupo CCR	5,71
Rede D'Or São Luiz	4,67
Dasa	4,62
Azul	3,05
Gol Linhas Aéreas	2,76
Latam	2,62
Localiza	2,19
Simpar	1,00
Correios	1,00

Mediana - 2,76

Desvio Padrão - 1,55

Índice Setor - 2,96

Este setor contou com a inclusão de três empresas que não foram avaliadas no último ano, são elas: Azul Linhas Aéreas, Gol Linhas Aéreas e Dasa.

A presença da Azul e da Gol no ranking deste ano, que juntas com a LATAM formam as três maiores companhias aéreas do Brasil, nos permitiu avaliar, de modo geral, o setor de aviação do país.

Percebe-se, contudo, que as três relataram ações muito parecidas, o que indica um certo padrão e que, mesmo com um ligeiro destaque para a Azul, a nota média foi bastante baixa.

Levando em conta uma considerável melhora das empresas destacadas, o setor apresentou alta no índice, saindo de 2,17 no último ano para 2,96, ultrapassando os setores de Alimentos e Bebidas e o Agro.



RANKING PÚBLICO PRIVADO

SETORES	IND SETORIAL
PUBLICA	6,43
PRIVADA	4,90
	5,06

TOP 5 SETOR PRIVADO

EMPRESA	ÍNDICE
ITAÚ UNIBANCO	14,43
Vibra	13,95
BRADESCO	13,76
Ambev	13,33
Gerdau	12,33

Mediana - 2,76

Desvio Padrão - 1,55

Índice Setor - 2,96

TOP 5 SETOR PÚBLICO

EMPRESA	ÍNDICE
BANCO DO BRASIL	13,71
Petrobras	7,38
CAIXA	4,33
BANRISUL	3,81
Correios	1,00

Mediana - 4,33

Desvio Padrão - 4,34

Índice Setor - 6,43



Seguindo o padrão geral do estudo deste ano, percebemos uma queda nos índices tanto do setor público como no privado.

É importante esclarecermos a metodologia usada a fim de compreender melhor a comparação. Para atingirmos estes valores, mantivemos o parâmetro utilizado no último ano, que será explicado abaixo:

O índice consolidado representa a ponderação dos índices de cada companhia em

função do seu número de funcionários. Há apenas 5 empresas públicas altamente intensivas em mão de obra, enquanto foram analisadas 80 do setor privado, dos mais diferentes tipos, tamanhos e quantidade de funcionários.

Concluimos que o setor privado é onde observamos indubitavelmente as práticas mais avançadas nas maiores empresas, embora o índice consolidado seja inferior, dada a amplitude e a diversidade da população,

composta por empresas com as melhores práticas de Promoção da Saúde Mental e por muitas outras com práticas incipientes.

O Banrisul e os Correios são destaques negativos, que puxam o índice das empresas públicas para baixo – tendência compensada principalmente pelo Banco do Brasil e Petrobras. Ainda assim, não observamos um cenário disperso na população nas empresas públicas, como vemos no setor privado.

Por outro lado, se compararmos apenas a média das 5 mais bem classificadas de ambos os setores, veremos que o setor privado teria obtido 13,56, mais que o dobro da média das 5 melhores do setor público, que é de 6,05, o que corrobora o fato de que as melhores práticas estão concentradas no setor privado.



1. PROGRAMAS DE PROMOÇÃO DA SAÚDE INTEGRAL

TOP 5 2024

ITAÚ UNIBANCO

BRADESCO

BANCO DO BRASIL

Gerdau

Enel Brasil

Promover a saúde mental vai muito além de prevenir doenças. A saúde integral se estabelece quando o indivíduo reúne as condições físicas, mentais, emocionais, sociais e econômicas necessárias para a plena realização de seu projeto existencial, no ambiente em que está inserido. Neste sentido, os Determinantes Sociais da Saúde (DSS) da Organização Mundial da Saúde (OMS) entendem que a Saúde é determinada pelas múltiplas dimensões que afetam a experiência do indivíduo em sociedade como um todo, sendo o trabalho um dos elementos centrais.

Neste contexto, ações de promoção de saúde mental, para serem efetivas, devem estar inseridas no contexto de um amplo programa estruturado que tenha identidade, com ações multidisciplinares em diversas dimensões integradas e monitoradas em relação a objetivos. De acordo com as definições do PMBOK, um programa consiste em um grupo de projetos relacionados que são gerenciados de forma coordenada, buscando obter benefícios e controle que não seriam possíveis se os projetos fossem gerenciados individualmente. Adicionalmente, especialmente quando se trata de promoção da saúde, devem ser amplamente apoiadas e patrocinadas pela Alta Liderança. Foi por meio destes lentes que realizamos nossa avaliação, buscando identificar as empresas que gerenciam este tema de forma integrada e integrante da estratégia.

Itaú e Bradesco já lideravam nas melhores práticas neste quesito em 2023, como descrito no anuário do ano passado, tendo mantido as iniciativas ativas nesta edição. A descrição detalhada destas ações pode ser consultada em: <https://philosorg.com.br/anuario-saude-mental-nas-em-presas-2023>.

A Gerdau também levou o assunto a sério, a ponto de seu CEO, Gustavo Werneck, ir ao Butão, para estudar as me-

todologias do conceito de FIB (Felicidade Interna Bruta), instituído no país como política pública, em 1972, e adotado posteriormente por outros Estados e acompanhado pela Organização das Nações Unidas (ONU). O conceito avalia indicadores como bem-estar psicológico, uso do tempo e saúde, e tem inspirado organizações na promoção da saúde mental no ambiente corporativo. Dessa visita veio a oportunidade de convidar o ex-ministro do país Tshering Tobgay, embaixador do tema de Felicidade Bruta, para sua primeira viagem ao Brasil, em 2023.

Nesse quesito, destacamos o Banco do Brasil, que no segundo semestre de 2021 (em meio à pandemia de covid-19), criou seu Programa Saúde Mental, que envolve diferentes ações e níveis de prevenção, e que foca na saúde integral do indivíduo. O Programa está apoiado em cinco pilares: Hábitos Saudáveis, Educação, Ergonomia, Apoio Psicológico e Cuidado.

Também se destaca a Enel do Brasil, que apresentou um programa de bem-estar 360°, que promove diversas ações voltadas aos colaboradores, sustentado em oito pilares: equilíbrio entre vida pessoal e profissional, bem-estar psicológico, físico, social, cultural, econômico, ético e sentido de proteção.

2. LIDERANÇAS, PSICOEDUCAÇÃO E CONSCIENTIZAÇÃO

Top 5 2024

ITAÚ UNIBANCO

Vibra

BRADESCO

BANCO DO BRASIL

Ambev

A sensibilização das lideranças corporativas é determinante para alavancar a promoção da saúde mental, desenvolvendo ambientes saudáveis que permitam o bem-estar dos colaboradores. Neste contexto, avaliamos tanto as ações de Psicoeducação que têm como alvo toda a população, como as ações específicas para o desenvolvimento de lideranças no tema, uma vez que os líderes têm papel fundamental na criação de um ambiente de segurança psicológica.

A questão que se apresenta é como conscientizar as lideranças quanto às suas responsabilidades e possibilidades na promoção da saúde mental, no âmbito das suas relações com os colaboradores e da cultura organizacional. Estabelecidas no centro dessa conjuntura, divididas entre as metas a serem cumpridas e a criação de um ambiente de segurança psicológica e cuidado com aqueles em seu entorno, as lideranças se vêem, algumas vezes, desorientadas

quanto aos caminhos a serem tomados para equacionar demandas aparentemente tão díspares.

Entendemos que é no fenômeno do encontro e da relação entre pessoas que a segurança psicológica se estabelece e não no nível do indivíduo. O papel das lideranças é fundamental quando falamos de relações humanas, onde é preciso sensibilidade, empatia, escuta e acolhimento.

Neste quesito, destacamos o head do Ranking Geral, Itaú Unibanco, que apresentou um programa muito sólido em maturidade e abrangência com seus líderes, que estão submetidos a treinamentos deste tipo desde 2019. O grande objetivo do programa é trabalhar na redução do estigma e sensibilização sobre saúde mental. Em 2023, foi realizada ação de letramento focada no time de liderança, com objetivo de desenvolver habilidades socioemocionais das

lideranças em situações de saúde mental junto aos times e também incentivar o autocuidado.

Também é importante ressaltar a Vibra, que em Fevereiro de 2024 promoveu o 1º encontro de lideranças da sua história da empresa, que durou dois dias e contou com a presença de 231 líderes de todo o Brasil e teve como principal foco a Segurança Psicológica de seus colaboradores.



3. OFERTA DE RECURSOS DE APOIO PSICOLÓGICO E PSIQUIÁTRICO

Top 5 2024

Vibra

BRADESCO

Telefônica Brasil

Renault

ITAÚ UNIBANCO

A Psicoterapia, associada ou não a Psicofármacos, consiste no modo mais efetivo para tratamento e apoio vinculadas ao sofrimento psíquico, com ou sem a presença de transtornos mentais. A Psicoterapia é também uma ferramenta de suporte emocional, autocuidado e autoconhecimento.

No mundo corporativo, no entanto, o tema ainda é cercado de uma certa mística. O executivo típico entende que psicoterapia é ótimo, mas não para ele, que “não precisa”. Fazer psicoterapia neste universo, muitos ainda pensam, pode significar sinal de fraqueza e fragilidade, o que o prejudicaria no jogo da competição e do poder. Isto significa que não basta apenas oferecer acesso aos serviços de psicoterapia, é preciso conscientizar os usuários potenciais para que utilizem o serviço e que isto seja plenamente aceito e incentivado na cultura organizacional.

Além disso, não basta disponibilizar o serviço em massa, é preciso que seja de qualidade. Após a pandemia, a oferta de serviços de psicoterapia por meio de plataformas

teve grande ampliação sendo necessário atenção das organizações para seleção dos serviços que conjuguem acesso, disponibilidade e qualidade. Deve-se ter em mente, também, programas que possam incentivar e dar acesso às psicoterapias de caráter presencial.

O apoio e suporte psiquiátrico é também aqui avaliado. Consideramos a disponibilização de apoio profissional, canais de atendimento, canais de urgência, grupos de apoio relacionados a adictos, dentre outros. A conjugação multidisciplinar de serviços que alinhem o acompanhamento psicoterápico e ou psiquiátrico, a atenção primária, os canais de acolhimento, os canais de emergências e os grupos de apoio, quando oferecidos de forma complementar e integrada, configuram os elementos pilares para a promoção da saúde mental.

Aqui, é importante destacar as ações da Ambev, que através do CARE, grupo de autenticidade em saúde mental, treinado pela equipe do Hospital Albert Einstein, reforçou sua estratégia corporativa localmente nas

unidades e regionais, disponibilizando apoio psicológico presencial para seus funcionários.

A Renault, com seu programa também chamado CARE, que disponibiliza apoio psicológico para seus funcionários e dependentes, chamado de SimplesMente.

A Vibra também foi uma das empresas que se destacaram. Por meio do Programa EstarBem a empresa estruturou ações de cuidado e educação em saúde para os colaboradores e seus dependentes. Foi disponibilizado acompanhamento social, programas de saúde emocional (que inclui a disponibilização de até 30 sessões de atendimento psicológico sem custo para colaboradores e dependentes), nutricional (consultas on-line individualizadas com nutricionistas) e de atividade física para os colaboradores. É um tema que contou com esforços especiais, direcionados à saúde mental, com palestras e rodas de conversa para desmistificar o tema e incentivar o diálogo aberto.

4. PRÁTICAS ALTERNATIVAS

Top 5 2024

Telefônica Brasil

SANTANDER

Embraer

GPA

Grupo Carrefour Brasil

As práticas alternativas incluem as ações complementares que favoreçam o bem-estar em uma visão holística, tais como meditação, yoga, mindfulness, vivências, e outras Práticas Integrativas e Complementares em Saúde (PICS). O Ministério da Saúde define as PICS como abordagens terapêuticas que têm como objetivo prevenir agravos à saúde, a promoção e recuperação da saúde, enfatizando a escuta acolhedora, a construção de laços terapêuticos e a conexão entre ser humano, meio ambiente e sociedade.

Importante destacar as ações da Telefônica Brasil e do Grupo Pão de Açúcar.

A Telefônica possui o que chamaram de Espaço Bem-Estar, na sua sede, em São Paulo, com cerca de 600m², onde funciona a clínica Einstein, que realiza atendimentos com médicos da família. Além disso, o espaço conta com uma equipe multidisciplinar de acupunturistas, psicólogos, nutricionistas, fisioterapeutas, educadores físicos, além de sala para meditação, acupuntura, osteopatia e eletroestimulação.

O Grupo Pão de Açúcar tem algo semelhante na sua sede, em São Paulo: o Espaço de Saúde e Bem-estar, em que, além de cuidados e orientações, são oferecidas atividades para incrementar a qualidade de vida dos colaboradores. Nele há consultórios médico e psicológico, locais para praticar modalidades como alongamento, ioga e descompressão.



5. DIVERSIDADE, INCLUSÃO E COMUNIDADES

Top 15 2024 - Todos com Nota máxima

ITAÚ UNIBANCO

Globo

Vibra

Itaipu

BRADESCO

Renault

Ambev

ArcelorMittal

Gerdau

GPA

Enel Brasil

Volkswagen

Telefônica Brasil

WEG

Votorantim Cimentos

Segundo a Organização Mundial da Saúde - OMS, os determinantes sociais da saúde são os fatores sociais, políticos e econômicos interrelacionados que criam as condições em que as pessoas vivem, aprendem, trabalham e se divertem. Eles destacam a importância das condições socioeconômicas e ambientais, dos quais os colaboradores estão inseridos por fatores determinantes para a saúde, que vão muito além dos fatores físicos.

Sendo assim, as comunidades onde os indivíduos estão inseridos são fundamentais para sua noção de bem-estar. É sob este contexto que olhamos para este tópico, buscando um posicionamento ético das empresas tal que elas se entendam como empresas-no-mundo, elevando sua ação para muito além do que fazem “intramuros”, pois entendemos que as organizações não são entidades operando num ambiente, mas são a própria interação com o ambiente.

Olhando para uma filosofia ESG, a empresa deve pensar na sua integração com a comunidade, e para isso, ações de diversidade e inclusão são fundamentais para a promoção da saúde mental. Não à toa, esse já é um tema bastante amadurecido na maioria das corporações. Isso fica muito claro quando analisamos que este é o único tópico onde, ao menos, 15 empresas se destacam.

Algumas das companhias mais bem colocadas no ranking, como o Grupo Pão de Açúcar, contam com Grupos de Afinidade em suas estratégias de diversidade. As ações são endereçadas com foco em quatro grupos prioritários: mulheres, pessoas negras, pessoas com deficiência e comunidade LGBTQIA+. O Grupo conta com embaixadores da Diversidade, que integram o programa homônimo e são pessoas que, independentemente do cargo e/ou função em suas lojas, postos ou centros de distribuição, se voluntariam ou são indicadas para ampliar

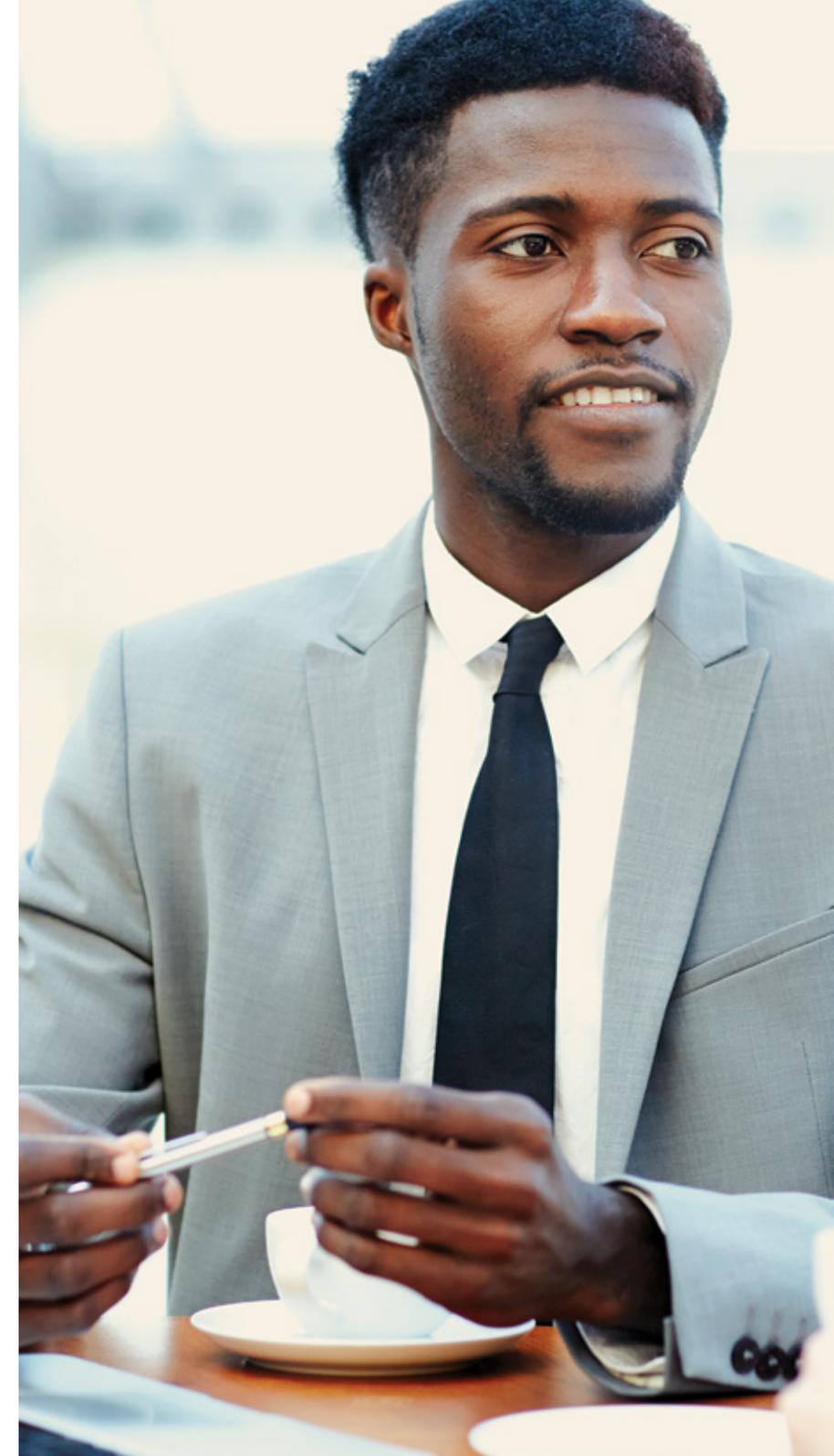
o próprio conhecimento e disseminar as principais mensagens da empresa sobre gênero, raça, promoção e respeito aos direitos LGBTQIA+, diversidade etária e inclusão e desenvolvimento de pessoas com deficiência.

Já a Telefônica criou a plataforma Acolhe, coordenada pela Universidade Zumbi dos Palmares, em parceria com a Vivo, que é o primeiro canal de acolhimento psicossocial e de assistência jurídica para vítimas de racismo. Por meio de Inteligência Artificial, a plataforma ajuda a direcionar denúncias. A operadora disponibiliza um serviço de SMS para acolher as vítimas com acompanhamento de psicólogos, assistentes sociais e advogados disponíveis para as medidas judiciais. A plataforma usa a infraestrutura de SMS da Vivo na divulgação do canal, um serviço desenvolvido e operado pela startup de equidade racial da instituição, a HelpZ.

A Gerdau também se destaca com a parceria com o projeto Favela 3D (Digital, Digna e Desenvolvida), que reestrutura favelas para promover uma transformação completa, focada na melhoria da qualidade de vida dos moradores. Em 2023, a empresa o projeto de reestruturação da Favela Marte, em São José do Rio Preto (SP), e iniciou a parceria

no projeto da Favela Haiti, na Zona Leste de São Paulo (SP), em conjunto com o festival The Town, a Fundação Grupo Volkswagen e a Prefeitura do município. A iniciativa impactou 290 famílias, o que equivale a cerca de mil pessoas beneficiadas no total. As ações promovem o fortalecimento comunitário, empregabilidade, empreendedorismo, capacitações profissionais e acompanhamento individualizado das famílias até dezembro de 2024.

No município de Jaraguá, a WEG atua no Presídio Regional de Jaraguá do Sul/SC, disponibilizando empregabilidade para 37% dos 629 presos dos regimes aberto e semiaberto. Em 2023, foram 113 detentos trabalhando nas oficinas da empresa que ocorrem dentro do presídio. Na Penitenciária Regional de Linhares/ES a parceria ocorre com 14 apenados, que vão até a empresa para trabalhar e retornam ao presídio para dormir.



6. MÍDIAS, CANAIS E PLATAFORMAS

Top 10 - 2024

Com nota máxima em todos os quesitos de avaliação

ITAÚ UNIBANCO

Vibra

BRADERSCO

BANCO DO BRASIL

Ambev

Enel Brasil

Usiminas

Votorantim Cimentos

Globo

Via

Vivemos um intenso momento de transformações da economia e das próprias relações humanas pelo desenvolvimento do mundo digital, com grandes impactos nos trabalhadores e modelos de trabalho, o que ganhou ainda mais notoriedade com o advento das novas inteligências artificiais. Estas tecnologias trazem grandes oportunidades, mas também apresentam riscos. A forma como serão utilizadas indicará se conseguiremos fazer o melhor uso de seus benefícios e potencialidades, ou sucumbir face a seus perigos e possíveis malefícios.

Levando em consideração a polivalência dessas tecnologias, se torna evidente sua importância como possível aliada na mediação da promoção da saúde mental dentro das empresas, uma vez que as demais práticas, já avaliadas acima, podem ser suportadas por tecnologia digital, tornando mais efetivas suas realizações, como com a criação de comunidades, canais de atendimento, acolhimento, acesso a serviços e direcionamento, bem como grupos terapêuticos

ou de autoajuda para os colaboradores. Nos assusta, no entanto, pensar que, em alguns casos, aplicativos são utilizados para simular psicoterapia sem interferência humana ou apresentar soluções simplistas moldadas por inteligência artificial para direcionar comportamentos ou supostamente resolver problemas emocionais. É preciso ter muito cuidado para utilizar a tecnologia face a subjetividade humana, para não adotarmos soluções fáceis que podem piorar a saúde dos indivíduos.

Levando isso em conta, destacamos os Bancos Itaú, Bradesco e Banco do Brasil, que disponibilizam canais 24 horas, 7 dias por semana, para atendimento de suporte emocional e psicológico. Essas ações, inclusive, já foram detalhadas na última edição do nosso Anuário. Recomendamos que baixem o arquivo para conferir.

O Grupo Enel também dispõe de canais para suporte psicológico, programas de gestantes e apoio à aposentadoria, todos

gerenciados através do Canal Você. Essas iniciativas refletem o compromisso da empresa em promover um ambiente de trabalho saudável e apoiar o bem-estar de seus colaboradores em todas as suas operações.

Já o Grupo Globo, pensando na saúde e bem-estar emocional de seus funcionários, disponibilizou uma solução inovadora que proporciona terapias online de forma gratuita para os colaboradores. O programa avalia e entrega um atendimento personalizado, que pode incluir sessões de terapia individual, sessões em grupo, conteúdos sob demanda e avaliações contínuas para dar suporte aos colaboradores na sua jornada de autocuidado emocional.

7. PSICOMETRIA E DATA ANALYTICS

Top 5 2024

ITAÚ UNIBANCO

Ambev

Gerdau

Enel Brasil

Braskem

A cultura do mundo empresarial é extremamente voltada para metas, resultados e indicadores, pois são elementos essenciais para o resultado das organizações. Neste sentido, as empresas têm focado suas ações em técnicas de Data Analytics, relacionando índices de afastamento, absenteísmo, notificações, agravos, riscos, pesquisas de clima, dentre outros dados de fontes primárias e secundárias. Muitas vezes são utilizadas abordagens psicométricas de análises de estilos, personalidades, perfis de liderança, buscando encaixar indivíduos em categorias para direcionar ações globais. É a busca pela psicologia baseada em evidências.

Em contraponto, a psicologia existencial, em sua visão de homem baseada nas filosofias da existência, não se subordina às leis da lógica como campo de compreensão do homem. Como já mencionamos, no entanto, vivências humanas não “cabem” dentro de uma lei lógica, quantificável, medida com precisão. É preciso ir além na busca da compreensão e acolhimento da subjetividade do indivíduo em seu caráter de singularidade.

Acreditamos que pesquisas e técnicas psicométricas precisam ser, antes de tudo, um elemento de escuta, onde seja possível capturar a percepção subjetiva de bem-estar, para que tudo que falamos até aqui ganhe um desfecho, pois é preciso entender se as ações que as empresas tomaram estão tendo impacto na vida do colaborador, e caso positivo, entendermos a qualidade e intensidade desse impacto.

O conceito de bem-estar subjetivo se apresenta como um forte aliado nessa métrica, pois, como técnica consagrada pela psicologia, nos contempla com diversas maneiras de adotar formas de escuta que nos permitam entender realmente como as pessoas estão se sentindo. As empresas ainda tem um longo caminho a percorrer neste quesito.

A Braskem manteve seu Termômetro do Bem-Estar, que é uma pesquisa que avalia a percepção dos integrantes sobre questões relacionadas à carreira e desenvolvimento, segurança psicológica, bem-estar geral, relações e conexões, propósito e engaja-

mento e pertencimento. Detalhamos com mais precisão na última edição do Anuário, sugerimos que baixem o arquivo para mais informações.

Aqui destacam-se ações do Banco do Brasil, que promoveu uma avaliação com liderados – pesquisa sobre desempenho, potencial e prontidão dos líderes, além de percepções sobre as principais competências de destaque e de aprimoramento, avaliação sobre criação de ambiente de segurança psicológica e possíveis riscos de descarrilamento de carreira identificados.

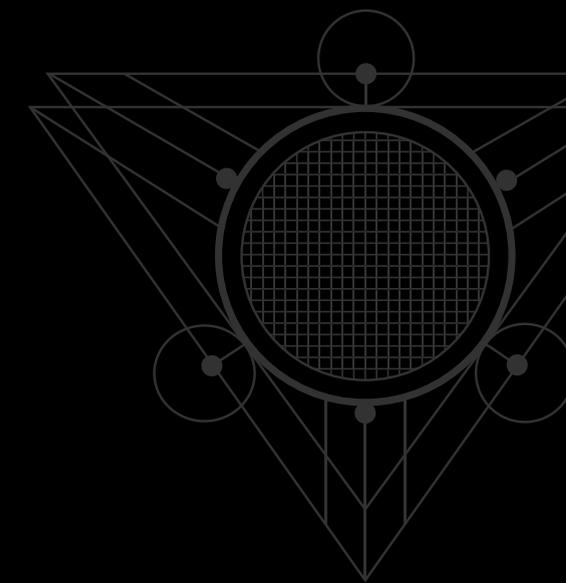
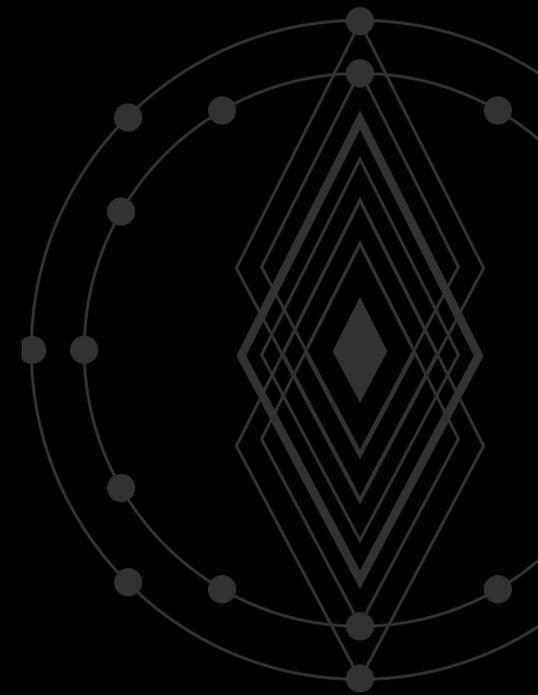
A Ambev também lançou no fim do ano o primeiro censo de saúde mental, em busca da consolidação de uma estratégia cada vez mais assertiva, com o objetivo de garantir cada vez mais a tomada de decisão baseada em dados.



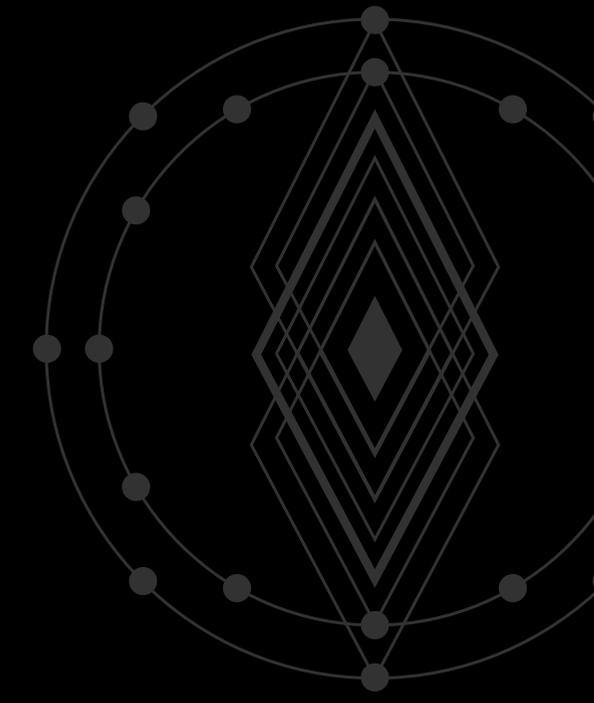
CRITÉRIOS

MATURIDADE	1. BÁSICO	2. DESENVOLVIMENTO	3. ESTABELECIDO	4. AVANÇADO
<i>Programas de promoção da Saúde Mental e Programa de Promoção da Saúde Física</i>	O programa de promoção da saúde se limita aos aspectos de prevenção de doenças e saúde física cumprindo unicamente os preceitos da legislação trabalhista e aspectos de saúde e segurança (SSO).	Adicionalmente ao nível básico, o programa considera ações de promoção da saúde física, prática de exercícios físicos, estímulos, benefícios como Gympass, etc. Considera também ações isoladas de promoção da saúde mental.	Além de um programa completo de promoção da saúde física, existe um programa estruturado de Promoção da Saúde Mental com ações amplas e integradas.	O programa está bem estabelecido e é amplamente comunicado e abrangente, com indicadores quantitativos associados e detalhamento das ações no Relatório de Sustentabilidade.
<i>Desenvolvimento de Lideranças em Saúde Mental</i>	Os cursos de desenvolvimento de lideranças e soft skills são isolados, não são específicos e nem tratam de aspectos diretamente vinculados ao tema da saúde mental.	Os cursos de desenvolvimento de lideranças e soft skills são amplos, estruturados e ministrados por Universidade Corporativa ou semelhante, porém não tratam de aspectos diretamente vinculados ao tema da saúde mental.	Os cursos de desenvolvimento de lideranças e soft skills são amplos, estruturados e ministrados por Universidade Corporativa ou semelhante e tratam especificamente de aspectos diretamente vinculados ao tema da saúde mental.	Os cursos de desenvolvimento de lideranças estão bem estabelecidos e são amplamente comunicados e abrangentes, com indicadores quantitativos associados e detalhamento das ações no Relatório de Sustentabilidade.

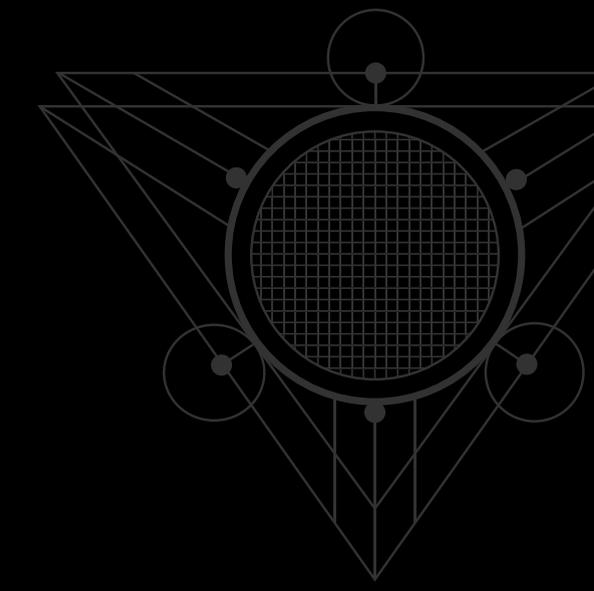
MATURIDADE	1. BÁSICO	2. DESENVOLVIMENTO	3. ESTABELECIDO	4. AVANÇADO
Oferta de recursos de Apoio Psicológico e Psiquiátrico	Serviços de Psicoterapia e Psiquiatria são fornecidos unicamente pelo plano de saúde. Não existe programa de psicoterapia nem serviços de suporte psiquiátrico nem psicológico.	Além dos serviços de Psicoterapia e Psiquiatria do plano de saúde existe um serviço adicional de suporte psicológico e psiquiátrico com canais de atendimento para momentos de crise.	São oferecidos serviços de Psicoterapia e Psiquiatria e Psicologia pelo plano de saúde, com um serviço adicional de suporte psicológico e psiquiátrico. Além disto existe um programa incentivado de psicoterapia on line, credenciado ou in company.	Os serviços de psicoterapia, psiquiatria, suporte psicológico e psiquiátrico estão bem estabelecidos e são amplamente comunicados e abrangentes, com indicadores quantitativos associados e detalhamento das ações no Relatório de Sustentabilidade.
Ações de Psicoeducação	Ações de Psicoeducação se limitam a prevenção de doenças físicas e aspectos de saúde e segurança operacional (SSO) de acordo com a legislação vigente.	Ações de Psicoeducação abordam, além de aspectos de saúde e segurança operacional de acordo com a legislação vigente, um programa de promoção da saúde física.	Ações de Psicoeducação abordam, além de aspectos de saúde e segurança operacional de acordo com a legislação vigente, um programa de promoção da saúde física e mental amplo e integrado com múltiplas ações e canais.	As ações de Psicoeducação estão bem estabelecidas e são amplamente comunicadas e abrangentes, com indicadores quantitativos associados e detalhamento das ações no Relatório de Sustentabilidade.



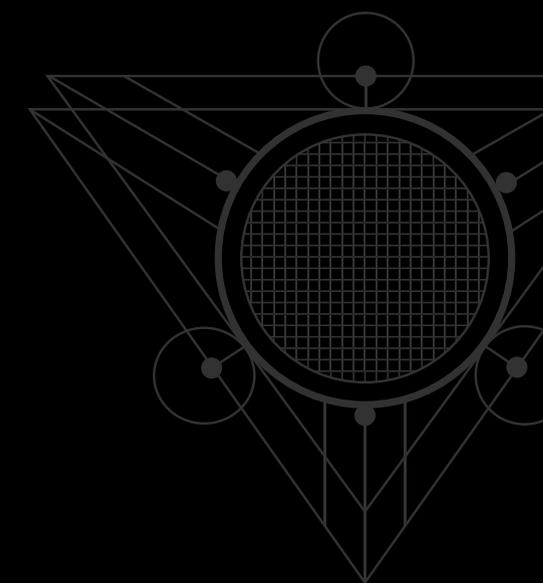
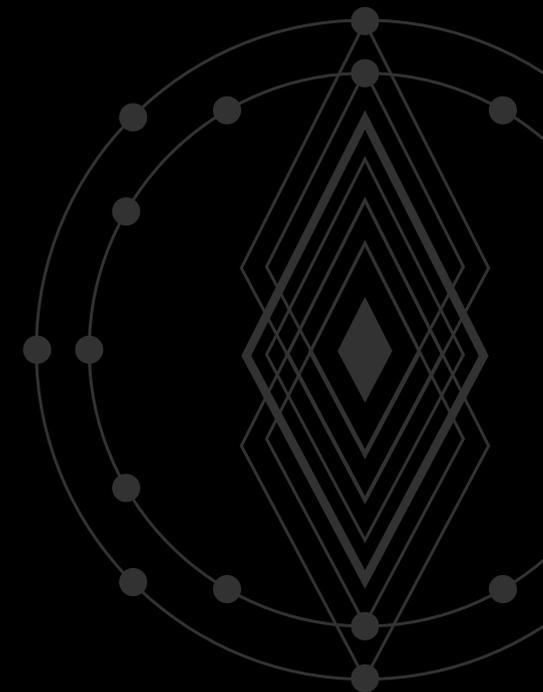
MATURIDADE	1. BÁSICO	2. DESENVOLVIMENTO	3. ESTABELECIDO	4. AVANÇADO
Práticas alternativas	Não existem iniciativas neste tema ou as iniciativas são pontuais e isoladas.	Além de iniciativas pontuais e isoladas existe um programa de mindfulness ou equivalentes de forma remota ou por aplicativo.	Existe um programa estruturado de práticas integrativas, abrangendo yoga, meditação, mindfulness, massoterapia e outras práticas alternativas realizadas presencialmente.	As práticas integrativas estão bem estabelecidas e são amplamente comunicadas e abrangentes, com indicadores quantitativos associados e detalhamento das ações no Relatório de Sustentabilidade. A empresa oferece espaços em suas instalações para o desenvolvimento das práticas.



Diversidade inclusão e comunidades	A empresa tem um programa básico de Diversidade e Inclusão, sem a manutenção de Grupos de Afinidades nem ações relevantes em comunidades.	A empresa tem um programa básico de Diversidade e Inclusão, com a manutenção de Grupos de Afinidades e ações em comunidades.	A empresa tem um programa avançado de Diversidade e Inclusão, com a manutenção de Grupos de Afinidades e ações muito relevantes em comunidades.	Os programas de diversidade e inclusão são avançados, são mantidos grupos de afinidade e ações muito relevantes em comunidades que estão bem estabelecidos e são amplamente comunicados e abrangentes, com indicadores quantitativos associados e detalhamento das ações no Relatório de Sustentabilidade.
---	---	--	---	--



MATURIDADE	1. BÁSICO	2. DESENVOLVIMENTO	3. ESTABELECIDO	4. AVANÇADO
Canais de Atendimento, Aplicativos e Plataformass	Não existem canais de atendimento específicos para aspectos de saúde, existindo apenas um canal de denúncias ou equivalente. Não são utilizados aplicativos nem plataformas corporativas além da Intranet.	Existem canais de atendimento para suporte a saúde, mas não são utilizados aplicativos e plataformas tecnológicas.	Existem canais de atendimento para suporte à saúde, suporte psicológico e psiquiátrico 24 x 7 e ainda são utilizados aplicativos e plataformas tecnológicas.	Os canais de atendimento, aplicativos e plataformas estão bem estabelecidos e são amplamente comunicados e abrangentes, com indicadores quantitativos associados e detalhamento das ações no Relatório de Sustentabilidade.
Psicometria, Data Analytics, Pesquisas e Censos	São utilizados apenas indicadores básicos de Saúde e Segurança Operacional (SSO) obrigatórios pela legislação vigente. A única pesquisa realizada é a de satisfação dos funcionários.	A empresa utiliza um conjunto de indicadores para monitoramento da saúde física e mental. Além da pesquisa de satisfação, são realizados censos e outras pesquisas em fontes primárias.	A empresa utiliza extensivamente data analytics em múltiplas fontes com um conjunto de indicadores para monitoramento da saúde física e mental. Além da pesquisa de satisfação, censos e outras pesquisas em fontes primárias, são utilizadas escalas psicométricas de bem-estar.	A empresa utiliza extensivamente data analytics em múltiplas fontes com um conjunto de indicadores para monitoramento da saúde física e mental. Além da pesquisa de satisfação, censos e outras pesquisas em fontes primárias, são utilizadas escalas psicométricas de bem-estar e mantido ao menos um indicador geral de Saúde Mental e Bem-Estar no dashboard estratégico.



ABRANGÊNCIA

1. BÁSICO

A iniciativa foi implantada em um público restrito para testes. Não é quantificada no GRI.

2. DESENVOLVIMENTO

A iniciativa foi implantada em um público pequeno ou departamento/região como projeto piloto.

3. ESTABELECIDO

A iniciativa foi implantada em um público significativo, mas ainda há oportunidade para ampliar a escala da população atingida, que é quantificada no GRI.

4. AVANÇADO

A iniciativa foi implantada em larga escala para o público-alvo, sendo quantificada no GRI.

EDITOR

Carlos Assis: Psicólogo Clínico, bacharel em Administração de Empresas, com formação em Comunicação Social, e Liderança Estratégica em Yale. Executivo com mais de 35 anos de experiência internacional, foi responsável por grandes projetos internacionais de gestão de mudanças organizacionais em equipes multidisciplinares com foco na Cultura. Fundador e CEO do Instituto Philos Org, atualmente é também membro da diretoria da Associação Brasileira de Estudos e Prevenção do Suicídio (ABEPS).

Carlos acredita que os ensinamentos da Filosofia e da Psicologia aplicados à vida executiva potencializam a promoção da saúde e o bem-estar no trabalho. Carlos tem especialização em Psicologia Clínica na perspectiva Fenomenológica Existencial Hermenêutica. Consultor e Palestrante, é também fotógrafo e escritor com dois romances publicados, bem como diretor, roteirista e apresentador da série “Philos Org, uma Jornada pela Filosofia”, disponível nas plataformas digitais

REDAÇÃO E AVALIAÇÃO

Jorge Luiz Sales: Formado em Licenciatura em Filosofia pela Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (PUC-RJ), onde atualmente é mestrando pelo Programa de Pós-Graduação da mesma instituição. Suas áreas de interesse são Filosofia da Cultura, Filosofia Política, Filosofia da Arte e Metafísica.

Luiza Garcia: Psicóloga clínica pelo IBMR, com foco em estudos de gênero, fenomenologia existencial e nas relações entre saúde mental e as dinâmicas socioeconômicas e culturais.

TECNOLOGIA E PROGRAMAÇÃO

Lorenzo Saraiva - Programador e doutorando em computação quântica, com atuação nas áreas de jogos, data analysis e inteligência artificial

DESIGN E EDITORAÇÃO

DULADO Design

DIVULGAÇÃO E ASSESSORIA DE IMPRENSA

Lisiane Cardoso

SOBRE O INSTITUTO PHILOS ORG

O Instituto Philos Org® é voltado à promoção da Saúde Mental nas organizações, conjugando o bem-estar dos colaboradores com o retorno para os acionistas e a sociedade. Apoiamos empresas na construção de um ambiente de segurança psicológica e de bem-estar, reduzindo riscos trabalhistas, alavancando a produtividade e melhorando o clima interno.

Consultoria:

Somos agnósticos em relação a fornecedores e tecnologias, o que nos permite assessorar nossos clientes no planejamento estratégico de ações de promoção de Saúde Mental de forma independente e sob medida para as necessidades.

Nosso amplo conhecimento das melhores práticas dos maiores grupos empresariais, nos permitem certificar e orientar nossos clientes em relação as práticas mais adequadas à sua realidade.

Apoiamos também, de forma independente, na seleção e contratação de fornecedores e tecnologias para execução do planejamento.

Além disto, nossos serviços contemplam:

Desenvolvimento de Lideranças em Saúde Mental

- Palestras de sensibilização de curta duração voltadas para o Conselho de Administração, o C-Level e a alta Liderança
- Workshops intensivos presenciais com conteúdo condensado para aplicação em um único dia
- Programas de formação com conteúdo completo disponibilizado por meio de 6 aulas. Neste formato são utilizados exercícios, discussão entre pares e estudos de casos. A realização do programa completo dá acesso por um ano ao Curso on-line disponível na plataforma Hotmart, bem como o respectivo e-book com os textos de suporte.

Psicoeducação

Por meio de Palestras, Workshops, Oficinas e Rodas de Conversa, abordarmos aspectos de saúde física e emocional, bem como os principais transtornos mentais e meios para identificar os seus sinais e praticar o autocuidado.

MOSTRE AO MERCADO COMO SUA EMPRESA ESTÁ LIDERANDO INICIATIVAS DE **PROMOÇÃO DA SAÚDE MENTAL.**

Saiba mais em:



*Instituto Philos Org e Anuário da Saúde
Mental são marcas registradas da Assis
Gnattali Consultoria e Psicologia Ltda. -
Todos os Direitos Reservados -
Rio de Janeiro - Outubro de 2024*



Observatório da
Saúde Mental
nas Empresas

| Philos **Org**®