

ENTRE O DISCURSO E A PRÁTICA: ANÁLISE DA DIVULGAÇÃO DE SAÚDE MENTAL E RISCOS PSICOSSOCIAIS EM RELATÓRIOS DE SUSTENTABILIDADE DA SIDERURGIA BRASILEIRA

Igor Macedo de Lima ⁽¹⁾ (igor.lima@cefet-rj.br), Júlio Vieira Neto ⁽¹⁾ (julion@id.uff.br), Annibal Parracho Santanna ⁽¹⁾ (annibal.parracho@gmail.com), Marcos Jorge Gama Nunes ⁽¹⁾ (mj_nunes@id.uff.br), Carlos Alberto Soares Cunha⁽¹⁾ (carlos.cunha@id.uff.br).

(1) Universidade Federal Fluminense (UFF); Departamento de Engenharia

RESUMO: *Este artigo examina a integração da saúde mental e dos riscos psicossociais nas políticas e divulgações de Segurança e Saúde no Trabalho (SST) no setor siderúrgico brasileiro, entre 2020 e 2024. A pesquisa parte do reconhecimento de que a SST, historicamente vinculada à prevenção de acidentes físicos, ampliou seu escopo ao ser incorporada ao pilar social da agenda ESG. O objetivo central foi avaliar em que medida cinco grandes empresas do setor apresentam consistência, padronização e credibilidade em seus reportes relacionados à saúde mental. Para tanto, adotou-se um delineamento exploratório-descritivo, estruturado como estudo de caso múltiplo, com base na análise documental de relatórios anuais de sustentabilidade e integrados. A análise qualitativa buscou identificar padrões de comunicação, políticas, indicadores e ações voltadas ao bem-estar psicológico, bem como lacunas na divulgação. Os resultados revelam heterogeneidade entre as organizações: algumas avançaram na implementação de programas estruturados e diagnósticos de riscos psicossociais, enquanto outras permaneceram mais restritas à segurança física, com menções superficiais à saúde mental. Conclui-se que, embora existam avanços relevantes, a ausência de métricas padronizadas compromete a comparabilidade entre empresas e evidencia a necessidade de maior objetividade e transparência no reporte de riscos psicossociais e saúde mental.*

PALAVRAS-CHAVE: SAÚDE MENTAL, RISCOS PSICOSSOCIAIS, SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO, ESG, SIDERURGIA

1. INTRODUÇÃO

Apesar do crescente reconhecimento da importância da saúde mental e dos riscos psicossociais no ambiente de trabalho, a literatura e a prática corporativa brasileira ainda apresentam

lacunas significativas quanto à transparência e à integração desses temas nos relatos de sustentabilidade e nas políticas de Segurança e Saúde no Trabalho (SST) (Alves; Ramos, 2022; Fotiadis et al., 2023).

A ausência de padronização metodológica e o uso recorrente de linguagem genérica comprometem a comparabilidade entre organizações e reduzem a credibilidade das informações divulgadas. Soma-se a isso a carência de indicadores objetivos capazes de conectar a saúde ocupacional ao desempenho financeiro e ao valor organizacional, fragilidade que limita a utilidade dos relatórios como instrumentos de gestão e avaliação (Vergara, 2016).

Nesse contexto, a SST deixou de ser apenas um requisito de conformidade legal para consolidar-se como pilar estratégico fundamental da agenda de Governança Ambiental, Social e Corporativa (ESG). Em um ambiente corporativo cada vez mais dinâmico e competitivo, o bem-estar integral dos trabalhadores, que envolve tanto a segurança física quanto a saúde mental, configura-se não apenas como exigência ética, mas também como diferencial competitivo.

O avanço da prevalência de condições como estresse, ansiedade e depressão nas organizações intensifica a relevância dos riscos psicossociais, que impactam diretamente a produtividade, a retenção de talentos e a reputação corporativa (Dolcini et al., 2023). Dessa forma, a gestão eficaz da saúde mental e dos riscos psicossociais deve ser entendida não apenas como obrigação regulatória, mas como investimento estratégico voltado ao fortalecimento do capital humano e social.

O objetivo geral deste artigo é avaliar em que medida cinco grandes empresas do setor siderúrgico brasileiro, identificadas neste estudo como Empresa 1, Empresa 2, Empresa 3, Empresa 4 e Empresa 5, apresentam consistência, padronização e credibilidade em suas divulgações e práticas relacionadas à saúde mental e aos riscos psicossociais no período de 2020 a 2024.

O trabalho está estruturado em cinco seções principais. Após esta introdução, o referencial teórico discute os conceitos-chave de SST, saúde mental e riscos psicossociais no contexto ESG, destacando a relevância da transparência nos relatórios corporativos. Em seguida, a metodologia detalha o delineamento exploratório-descritivo, o estudo de caso múltiplo e as técnicas de coleta e análise de dados utilizadas.

Na sequência, os resultados e discussão apresentam os achados documentais e promovem uma análise comparativa crítica. Por fim, a conclusão sintetiza as principais evidências, indica contribuições teóricas e práticas, reconhece limitações e sugere caminhos para futuras pesquisas.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1. Saúde e Segurança no Trabalho (SST) no Contexto ESG

A Segurança e Saúde no Trabalho (SST) consolidou-se como dimensão central do pilar social (S) na estrutura ESG, deixando de ser entendida apenas como requisito regulatório para assumir papel estratégico no fortalecimento da sustentabilidade corporativa.

Tradicionalmente voltada ao cumprimento de normas legais e à prevenção de acidentes, a SST passou a englobar uma visão mais ampla do bem-estar, que integra saúde física, mental e fatores psicossociais no ambiente laboral (Espasandín-Bustelo; Ganaza-Vargas; Diaz-Carrion, 2021; Alves; Ramos, 2022).

A evolução normativa desempenha papel decisivo nesse processo. A ISO 45001:2018, que substituiu a OHSAS 18001:2007, estabelece um sistema de gestão baseado no ciclo PDCA, voltado à identificação, avaliação e mitigação de riscos ocupacionais.

Sua adoção sinaliza compromisso com práticas estruturadas que abrangem não apenas trabalhadores próprios, mas também terceiros e visitantes (Aydin, 2025). Essa perspectiva está alinhada a agendas globais de desenvolvimento sustentável e reforça a conexão entre prevenção, competitividade e legitimidade organizacional (Kabiesz; Tutak, 2024; Milea; Moraru; Cioca, 2025).

A efetividade de tais sistemas depende do engajamento da alta gestão, da participação ativa dos empregados e da integração das políticas de SST com a estratégia corporativa. Esse alinhamento fortalece a cultura preventiva, amplia a confiança dos stakeholders e contribui para a formação de capital humano e social, elementos reconhecidos como fatores críticos para a criação de valor (González-Mohíno et al., 2024; Fadhel et al., 2025).

Além disso, estudos apontam que empresas certificadas em normas como a ISO 45001 apresentam ganhos de produtividade, redução de custos e maior consistência na divulgação de informações (Podrecca; Molinaro; Sartor; Orzes, 2024; Bautista-Bernal et al., 2024).

Outro aspecto relevante é a integração da SST a sistemas de gestão mais amplos, que envolvem qualidade, meio ambiente e responsabilidade social. Pesquisas destacam que a adoção de sistemas integrados contribui para a eficiência operacional, inovação e resiliência, sobretudo em setores de alto risco, como o siderúrgico (Vitrano; Micheli, 2024; Mixafenti et al., 2025).

Essa evolução reflete a compreensão de que a SST não é apenas instrumento de conformidade,

mas investimento estratégico diretamente vinculado à sustentabilidade de longo prazo (Thonon; Godon-Rensonnet; Perozziello, 2023; Mustard; Tompa; Yanar, 2023).

2.2. Saúde mental e Riscos Psicossociais: Conceituação e Impactos

A saúde mental no trabalho refere-se a um estado de equilíbrio em que o indivíduo consegue utilizar suas capacidades, lidar com as pressões cotidianas, exercer atividades produtivas e manter contribuição significativa para a comunidade na qual está inserido.

Nesse contexto, os riscos psicossociais são compreendidos como elementos do desenho, da organização e da gestão do trabalho, bem como de seus contextos sociais e ambientais, que possuem potencial de gerar danos psicológicos, sociais ou físicos (Peters et al., 2022; Dolcini et al., 2023).

Tais riscos incluem, entre outros, a sobrecarga de trabalho, a ausência de autonomia, a ambiguidade de papéis, os conflitos interpessoais, o assédio moral ou sexual, o isolamento social e a dificuldade de conciliar vida pessoal e profissional (Mariappanadar et al., 2022).

A literatura evidencia que a exposição prolongada a esses fatores está diretamente associada ao aumento de transtornos como ansiedade, depressão e síndrome de *burnout*, além de resultar em absenteísmo, presenteísmo, queda de produtividade, maior incidência de erros e acidentes e impactos negativos na reputação corporativa e no desempenho financeiro (Dolcini et al., 2023; Schulte et al., 2024).

A gestão eficaz desses riscos exige não apenas políticas de prevenção, mas a promoção de uma cultura de segurança psicológica, na qual os trabalhadores sintam-se protegidos para manifestar opiniões, dúvidas e preocupações sem receio de retaliações. Essa prática fortalece o engajamento, a inovação e a resiliência organizacional, além de consolidar o capital humano e social como ativos estratégicos para a sustentabilidade de longo prazo (Fadhel et al., 2025; González-Mohíno et al., 2024).

2.3. Integração da Saúde Mental e Riscos Psicossociais na Gestão de SST

A integração da saúde mental e dos riscos psicossociais na gestão de SST exige uma ampliação significativa da abordagem tradicional de gerenciamento de riscos, historicamente centrada na prevenção de acidentes físicos. Esse avanço pressupõe mapear e mitigar fatores organizacionais,

relacionais e ambientais que afetam diretamente o bem-estar psicológico dos trabalhadores (Mariappanadar et al., 2022; Dolcini et al., 2023).

Nesse sentido, programas eficazes incluem ações estruturadas de apoio psicológico, iniciativas de conscientização sobre saúde mental, treinamentos voltados às lideranças para a identificação precoce de sinais de sofrimento emocional e a promoção de ambientes laborais baseados em segurança psicológica (Peters et al., 2022; Schulte et al., 2024).

Além disso, a criação de canais de escuta e denúncia seguros e confidenciais é apontada como prática essencial para assegurar que os trabalhadores possam relatar situações de assédio, sobrecarga ou outras condições de risco sem receio de retaliação. A capacitação em tomada de decisão baseada em riscos deve ser estendida para contemplar os riscos psicossociais, o que implica incorporar variáveis subjetivas, como níveis de estresse e satisfação no trabalho, aos processos formais de gestão de SST (Espasandín-Bustelo; Ganaza-Vargas; Diaz-Carrion, 2021; Fadhel et al., 2025).

Ao integrar essas dimensões, a gestão de SST deixa de ser restrita ao cumprimento regulatório e passa a representar um instrumento estratégico de fortalecimento do capital humano e social. Essa mudança contribui não apenas para a redução de afastamentos e a melhoria da produtividade, mas também para a construção de organizações mais resilientes, inovadoras e alinhadas às exigências de sustentabilidade impostas pela agenda ESG (Alves; Ramos, 2022; González-Mohíno et al., 2024).

3. METODOLOGIA

3.1. Delineamento da pesquisa

Este estudo adota um delineamento exploratório-descritivo, adequado para investigações que buscam compreender fenômenos ainda pouco sistematizados, como a transparência e a integração da saúde mental e dos riscos psicossociais nas políticas de SST.

O caráter exploratório permitiu mapear práticas emergentes e identificar lacunas nas divulgações corporativas, enquanto a dimensão descritiva possibilitou caracterizar de forma estruturada os padrões observados (Pereira, 2015; Farias Filho, 2009; Vergara, 2016).

Do ponto de vista dos meios, trata-se de uma pesquisa documental desenvolvida por meio de estudo de caso múltiplo, que favorece a análise comparativa entre diferentes organizações (Yin, 2014; Yin, 2016; Santos, 2000).

3.2. População e amostra

A população é composta pelas empresas do setor siderúrgico brasileiro. A amostra é composta por cinco organizações de grande porte, selecionadas por relevância setorial e disponibilidade documental, identificadas como Empresa 1, Empresa 2, Empresa 3, Empresa 4 e Empresa 5, que foram selecionadas de forma intencional, configurando estudo de caso múltiplo (Yin, 2014).

O horizonte temporal da análise compreende o período de 2020 a 2024. As organizações foram mantidas em anonimato, em conformidade com critérios acadêmicos de pesquisa, visando preservar a confidencialidade corporativa e assegurar o foco da análise nos padrões de transparência e reporte, e não na exposição individual das companhias.

3.3. Coleta de dados

A coleta de dados foi realizada a partir de documentos públicos disponibilizados pelas empresas, com ênfase nos relatórios anuais de sustentabilidade e integrados. Em situações específicas, complementou-se a análise com formulários de referência e outros materiais oficiais.

Para cada organização e ano do período estudado, foram observadas menções explícitas à saúde mental, aos riscos psicossociais e à segurança psicológica, além da presença de políticas, programas e campanhas voltadas ao bem-estar dos trabalhadores. Também foram analisados treinamentos e capacitações destinados às lideranças para prevenção e gestão de fatores psicossociais, bem como a existência de sistemas de gestão ou certificações que contemplassem tais dimensões, como a ISO 45001.

A investigação incluiu ainda a verificação de canais de escuta e denúncia relacionados a assédio moral, sexual ou outras situações de risco, a presença de indicadores de desempenho vinculados à saúde mental, quando disponíveis. Todos os documentos foram sistematizados em planilhas-mestras de forma a garantir rastreabilidade, consistência e comparabilidade, e, nos casos em que não houve divulgação de informações, os registros foram classificados como “não divulgado”.

3.4. Análise de dados

O tratamento dos dados foi realizado exclusivamente por meio da análise de conteúdo qualitativa. Essa abordagem envolveu a leitura minuciosa dos relatórios, com o objetivo de identificar padrões de comunicação, recorrência de temas, nível de detalhamento das políticas relacionadas à saúde mental e aos riscos psicossociais, além da maturidade institucional das práticas implementadas (Mariappanadar et al., 2022).

Também foram avaliadas a clareza na divulgação dos resultados e a coerência entre discurso e prática, de modo a evidenciar a consistência, a padronização e a credibilidade das informações apresentadas (Espasandín-Bustelo; Ganaza-Vargas; Diaz-Carrion, 2021).

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Esta seção apresenta os achados da análise documental, detalhando a forma como a saúde mental e os riscos psicossociais foram incorporados às divulgações e às práticas das cinco empresas siderúrgicas brasileiras entre 2020 e 2024, além de promover uma discussão comparativa e crítica.

4.1. Empresa 1

A Empresa 1 evidencia um compromisso consistente com a segurança como valor central, estruturando suas ações em uma abordagem preventiva. Nos relatórios publicados entre 2020 e 2022, a ênfase recaiu sobre o bem-estar geral e a prevenção de acidentes físicos, com destaque para o uso de metodologias reconhecidas de gestão de riscos, como a NBR ISO 31000:2018.

Nesse período, o Canal de Denúncias já se encontrava ativo, registrando um aumento progressivo nos relatos relacionados a assédio e violações legais, o que sugere maior confiança dos trabalhadores em reportar situações de natureza ética e comportamental.

A partir de 2023, a saúde, segurança e bem-estar passam a ser explicitamente reconhecidos como temas materiais, e, em 2024, observa-se um avanço significativo nas iniciativas voltadas à saúde mental. As campanhas de conscientização foram ampliadas para incluir equilíbrio emocional, estresse ocupacional e bem-estar digital.

O Canal de Denúncias incorporou atendimento especializado, com psicólogos disponíveis para lidar com denúncias sensíveis, oferecendo suporte acolhedor e a possibilidade de encaminhamento psicológico às vítimas. Além disso, o Programa de Prevenção ao Uso de Álcool e

Entorpecentes (PPAE) foi expandido para contemplar acompanhamento psicológico e grupos de apoio, enquanto o programa “Saudavelmente” foi implementado como parte das iniciativas de promoção do bem-estar.

4.2. Empresa 2

A Empresa 2 posiciona a segurança como prioridade máxima, reafirmando que nenhum resultado é mais importante do que a vida das pessoas. Em 2020, suas ações concentraram-se sobretudo na resposta à pandemia, com protocolos de higiene, prevenção e suporte geral aos trabalhadores.

A partir de 2021, a organização apresentou uma das evoluções mais consistentes na abordagem da saúde mental entre as empresas analisadas. Nesse ano foi criada uma área dedicada exclusivamente ao tema, acompanhada do lançamento do programa Mais Cuidado, que passou a oferecer apoio psicológico, webinários com especialistas, rodas de conversa e campanhas de sensibilização.

Em 2022, a segurança psicológica ganhou maior destaque, com a realização de um diagnóstico abrangente e a implementação de planos de ação. Iniciativas como os programas Reconexões, Rodas de Prosa e Cuidar: apoio e escuta ampliaram os espaços de diálogo e atenção psicossocial, e cerca de mil lideranças participaram de um Encontro Global, recebendo capacitação específica sobre riscos psicossociais.

Em 2023, a empresa aprofundou sua atuação ao incorporar o conceito de Felicidade Interna Bruta (FIB) e ao incluir a segurança psicológica como um dos seis temas centrais do movimento A Voz da Segurança. No ano seguinte, esse movimento manteve o foco no tema, enquanto iniciativas como Semeadores de Bem-Estar e +Cuidado deram continuidade ao apoio psicológico e à capacitação de colaboradores.

4.3. Empresa 3

A Empresa 3 mantém um compromisso explícito com a meta de “Zero Acidente”, abrangendo empregados próprios e contratados, e conta com unidades certificadas pela ISO 45001. Em 2020, a saúde e segurança ocupacional já figurava entre os temas materiais, e o Canal Aberto estava

disponível para denúncias de comportamentos antiéticos ou ilícitos.

A partir de 2021, a integração da saúde mental e dos riscos psicossociais tornou-se mais clara. O Sistema Integrado de Saúde Ocupacional passou a contemplar a categoria de risco psicossocial, considerando o grau de controle e a demanda psicológica do trabalho. Em 2022, a segurança psicológica foi incorporada às competências abordadas em programas de segurança, e iniciou-se o processo de mapeamento psicossocial da força de trabalho. Nesse mesmo ano, a Universidade Corporativa promoveu ações voltadas à desmistificação da saúde mental e à prevenção do adoecimento psicológico.

Em 2023, essas iniciativas foram intensificadas, com destaque para programas voltados à promoção da saúde mental de operadores e gestores. Já em 2024, o Canal Aberto foi aprimorado, reforçando a confidencialidade e a neutralidade no tratamento de denúncias relacionadas a assédio e discriminação.

4.4. Empresa 4

A Empresa 4 adota como tema material a promoção de um ambiente de trabalho seguro, saudável e voltado para a qualidade de vida, partindo da premissa de que todo acidente é evitável. Seu sistema de gestão em SST é certificado pelas normas ISO 45001:2018 e OHSAS 18001, abrangendo também prestadores de serviços.

Desde 2020, a organização já demonstrava atenção à saúde e ao bem-estar, tendo criado um comitê de acolhimento psicossocial para mitigar os impactos emocionais associados à pandemia. Em 2021, sua operadora de saúde passou a oferecer atendimento psicológico online, enquanto o Programa Viver Bem passou a contemplar dimensões físicas e emocionais do bem-estar.

Em 2022, a empresa foi reconhecida pelo projeto Academia do Bem-Estar: corpo e mente conectados para promover saúde mental e emocional, consolidando sua atuação nessa área. No ano seguinte, foi lançado o programa Equipamento de Proteção Mental (EPM) em uma de suas principais unidades produtivas, reforçando a estratégia de suporte psicossocial.

Já em 2024, a segurança psicológica passou a integrar a Trilha de Integridade, enquanto a organização se preparava para atender plenamente à NR 01, que incluirá a gestão de riscos psicossociais a partir de 2025. Nesse mesmo período, intensificaram-se os treinamentos de lideranças voltados à identificação de sinais de sofrimento psicoemocional entre os trabalhadores.

4.5. Empresa 5

A Empresa 5 estrutura sua gestão de segurança a partir das Dez Regras que Salvam Vidas, desenvolvidas com base em estudos sobre as principais causas de acidentes e fatalidades graves, e utiliza a matriz IPER como instrumento para identificação e controle de riscos. A comunicação interna é valorizada por meio de feedbacks, palestras e pesquisas, além da realização anual do Dia da Segurança, voltado à conscientização dos trabalhadores.

Nos trechos analisados, observa-se que a ênfase principal recai sobre a segurança física e a conformidade com o Código de Conduta, atualizado em 2023 e divulgado em 2024, com foco na promoção de um ambiente respeitoso e na valorização das diferenças individuais. Há menções à utilização de um simulador de treinamento destinado a avaliar a capacidade de operadores recém-contratados em lidar com situações críticas, considerando inclusive aspectos emocionais, mentais e físicos.

Entretanto, não foram identificados programas ou iniciativas dedicadas à saúde mental e à gestão de riscos psicossociais com o mesmo nível de abrangência e detalhamento observado em outras empresas analisadas. Embora haja referências a princípios de igualdade de tratamento, diversidade e inclusão, a documentação não apresenta políticas ou ações estruturadas que tratem especificamente do bem-estar psicológico dos trabalhadores.

4.6. Discussão comparativa e lacunas

A análise comparativa demonstra que as empresas do setor siderúrgico apresentam níveis distintos de maturidade na integração da saúde mental e dos riscos psicossociais às práticas de SST.

Algumas organizações já avançaram na implementação de programas estruturados de apoio psicológico, diagnósticos abrangentes e ações voltadas à segurança psicológica, enquanto outras permanecem mais concentradas na prevenção de acidentes físicos, tratando os aspectos psicossociais de maneira secundária. Há também casos em que iniciativas existem, mas são pontuais, sem continuidade ou aprofundamento, o que reduz sua efetividade.

Esse contraste revela que, embora o compromisso formal com a SST esteja consolidado, com adoção de sistemas de gestão e certificações reconhecidas internacionalmente, a dimensão

psicossocial ainda não alcançou padronização metodológica ou uniformidade no reporte.

Enquanto algumas empresas oferecem canais de escuta especializados, capacitação de lideranças e campanhas voltadas ao bem-estar, outras limitam suas ações a declarações genéricas nos relatórios, sem apresentar indicadores consistentes ou detalhamento de resultados.

A ausência de métricas específicas que conectem os riscos psicossociais ao desempenho organizacional fragiliza a credibilidade dos relatos e limita seu uso como ferramenta de gestão. Dessa forma, torna-se evidente a necessidade de maior rigor metodológico, clareza e uniformidade nos processos de reporte, de modo a possibilitar uma avaliação mais precisa da efetividade das estratégias e a fortalecer a contribuição da SST para o pilar social do ESG.

5. CONCLUSÕES

Este estudo examinou a integração da saúde mental e dos riscos psicossociais nas políticas e divulgações de Segurança e Saúde no Trabalho (SST) no setor siderúrgico brasileiro entre 2020 e 2024. Os resultados revelam que, embora todas as organizações analisadas demonstrem compromisso formal com a SST, expresso na adoção de sistemas de gestão e na priorização da segurança dos trabalhadores, a profundidade e a transparência na abordagem da saúde mental variam de forma significativa.

Algumas empresas apresentam programas estruturados, diagnósticos abrangentes e iniciativas consistentes de segurança psicológica, enquanto outras evoluíram de modo mais gradual, incorporando esses temas apenas em anos recentes. Há ainda casos em que a divulgação permanece restrita, com foco predominante na segurança física e escassa referência a ações específicas para riscos psicossociais. Essa heterogeneidade, somada à ausência de padronização metodológica nos relatos corporativos, compromete a comparabilidade entre organizações e evidencia lacunas na objetividade e credibilidade das informações.

Do ponto de vista teórico, a pesquisa reforça a carência de modelos consolidados para avaliar a maturidade organizacional na integração entre SST e ESG, contribuindo para a literatura ao sistematizar um panorama comparativo sobre as práticas do setor. No campo empírico, o estudo oferece evidências que permitem compreender avanços, limitações e tendências no reporte de saúde mental e riscos psicossociais, fornecendo subsídios para o aprimoramento da Engenharia de Segurança do Trabalho e Saúde Ocupacional. Para as empresas, os resultados apontam caminhos para

e elevar a transparência, a consistência e a comparabilidade dos dados, em consonância com as expectativas crescentes dos stakeholders e com a necessidade de fortalecer o pilar social do ESG.

É importante reconhecer, entretanto, algumas limitações. A análise baseou-se exclusivamente em informações públicas, especialmente relatórios de sustentabilidade e documentos de referência, o que pode não refletir integralmente as práticas internas. A variação no nível de detalhamento e a ausência de indicadores específicos sobre saúde mental em determinados períodos impuseram restrições à comparabilidade e impossibilitaram análises quantitativas mais aprofundadas. Além disso, a própria natureza das divulgações, frequentemente marcada por linguagem genérica e ausência de métricas padronizadas, reforça a necessidade de cautela na interpretação dos achados.

Futuras pesquisas poderiam avançar no desenvolvimento de um modelo integrado para avaliar a maturidade organizacional na gestão de saúde mental e riscos psicossociais no contexto ESG, superando as fragilidades atuais de padronização. A validação empírica da relação entre transparência no reporte e desempenho financeiro e reputacional das organizações constitui uma agenda promissora, assim como a realização de estudos de caso que incluam a percepção dos trabalhadores sobre políticas e práticas implementadas. A construção de métricas específicas e verificáveis para riscos psicossociais e saúde mental representaria, ainda, um avanço essencial para a consolidação do tema como parte estratégica da sustentabilidade corporativa.

6. REFERÊNCIAS

- ALVES, M.; RAMOS, C. Transparência em saúde e segurança do trabalho nos relatórios de sustentabilidade: desafios e perspectivas. *Revista de Administração Contemporânea*, v. 26, n. 3, p. 1-15, 2022.
- AYDIN, Murat. Evaluating ISO 45001:2018 and OHSAS 18001:2007 with Insights for Occupational Health and Safety (OHS) Standards in the Construction Industry. *Mimarlık Bilimleri ve Uygulamaları Dergisi (MBUD)*, v. 10, n. 1, p. 55–71, 28 jul. 2025.
- DOLCINI, Michele et al. Health and well-being key performance indicators in corporate sustainability disclosure. A review of sustainability reports from a sample of major European companies. *Acta Biomedica Atenei Parmensis*, v. 94, n. S3, p. e2023132, 30 ago. 2023.
- ESPASANDÍN-BUSTELO, Francisco; GANAIZA-VARGAS, Juan; DIAZ-CARRION, Rosalia. Employee happiness and corporate social responsibility: the role of organizational culture. *Employee Relations: The International Journal*, v. 43, n. 3, p. 609–629, 2 abr. 2021.
- FADHEL, Rassal; ALQURS, Abdullafattah. Enhancing Occupational Health and Safety Through Strategic Leadership: The Mediating Role of Total Quality Management in Hodeida Hospitals, Yemen. *Risk Management and Healthcare Policy*, v. 18, p. 823–842, mar. 2025.
- FARIAS FILHO, J. R. Introdução à pesquisa operacional. Rio de Janeiro: Editora LTC, 2009 .
- FOTIADIS, Stefanos et al. Assessing CSR Reports of Top UK Construction Companies: The Case of Occupational Health and Safety Disclosures. *Sustainability*, v. 15, n. 8, p. 6952, 20 abr. 2023.
- PEREIRA, M. J. Administração aplicada: teoria e prática no contexto brasileiro. São Paulo: Atlas, 2015 .
- SANTOS, A. R. Metodologia científica: a construção do conhecimento. Rio de Janeiro: DP&A, 2000.
- VERGARA, S. C. Projetos e relatórios de pesquisa em administração. 16. ed. São Paulo: Atlas, 2016.
- YIN, R. K. Estudo de caso: planejamento e métodos. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2014.
- YIN, R. K. Pesquisa qualitativa do início ao fim. Porto Alegre: Penso, 2016.