

UNIVERSIDADE FEDERAL DO MATO GROSSO DO SUL
CAMPUS DE CHAPADÃO DO SUL
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

SAÚDE MENTAL NO AMBIENTE DE TRABALHO:
Um estudo de caso da SLC Agrícola

MARCIELL ROSENO DE MORAIS SANTOS

UNIVERSIDADE FEDERAL DO MATO GROSSO DO SUL
CAMPUS DE CHAPADÃO DO SUL
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

SAÚDE MENTAL NO AMBIENTE DE TRABALHO:
Um estudo de caso da SLC Agrícola

MARCIELL ROSENO DE MORAIS SANTOS

Trabalho apresentado como pré-requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Administração, pelo Curso de Graduação em Administração da UFMS.

Orientadora: Profa. Dra. Narle Silva Teixeira

CHAPADÃO DO SUL - MS

2025

AGRADECIMENTOS

Eu quero primeiramente agradecer a Deus autor dos meus dias por esse momento ímpar, aos meus pais, a minha esposa e meus filhos que sempre me encorajaram nesse projeto, por tantas vezes pensei em desistir. Julgo que desistir não é opção. Agradeço ao Davi Lourenço meu ex-gestor que me impulsionou e me encorajou me ajudando com palavras de sabedoria para que eu não desistisse, ao meu coordenador de recursos humanos Edson Pereira por ter me dado as ferramentas necessárias para conclusão desse trabalho. Hoje finaliza essa etapa da minha vida com muita gratidão e respeito principalmente a todos os meus mestres que contribuíram para o meu crescimento e conhecimento dentro dessa instituição maravilhosa. A palavra é gratidão...

SAÚDE MENTAL NO AMBIENTE DE TRABALHO:

Um estudo de caso da SLC Agrícola

Resumo: O presente trabalho apresenta uma análise sobre a importância da saúde mental no ambiente de trabalho, trazendo estudos e informações sobre as boas práticas empresariais que tem como objetivo o bem-estar da saúde mental dos trabalhadores refletindo as transformações, atualizações e globalizações no mundo do trabalho apresentando junto avanços tecnológicos, exigências com segurança e prevenções com o capital humano das organizações. Apresentando uma metodologia de pesquisa qualitativa, de carácter exploratório e descritivo, abrange a preocupação com o surgimento de novos transtornos que estão relacionados ao estresse ocupacional. Trazendo uma análise dentro do estudo de caso da empresa SLC Agrícola S/A pode-se observar como esta instituição aborda estas questões para atender as normas e estar dentro dos parâmetros necessários para cuidados com seus trabalhadores. Entre o estudo apresentado, destacam-se os programas de prevenção da saúde mental utilizado pela empresa utilizando parcerias com plataformas como a Zenklub e o programa qualidade de vida, onde oferece suporte emocional, atividades de bem-estar, auxílio com prevenção de doenças psicossociais, interação de lazer e cultura. Observa-se ainda que estas práticas contribuem significativamente para a melhoria do clima organizacional, aumento produtivo das atividades, fortalecimento cultural organizacional além de mostrar a importância no cuidado do seu quadro colaborativo. Assim, conclui-se que investir em saúde mental no trabalho não apenas previne o adoecimento, mas também consolida a responsabilidade social e o desenvolvimento sustentável das organizações.

Palavras-chave: SLC Agrícola, Saúde, Bem-estar, Psicossociais.

SAÚDE MENTAL NO AMBIENTE DE TRABALHO:

Um estudo de caso da SLC Agrícola

Abstract: The present study presents an analysis of the importance of mental health in the workplace, providing studies and information about good corporate practices aimed at promoting workers' psychological well-being. It reflects the transformations, updates, and globalization within the world of work, highlighting technological advancements, safety requirements, and preventive measures concerning the human capital of organizations. Adopting a qualitative, exploratory, and descriptive research methodology, the study addresses concerns regarding the emergence of new disorders related to occupational stress. Through the case study of the company SLC Agrícola S/A, it is possible to observe how this institution addresses such issues in order to comply with regulations and meet the necessary standards for employee care. Among the practices analyzed, the company's mental health prevention programs stand out, including partnerships with platforms such as Zenklub and the "Quality of Life" program, which provide emotional support, wellness activities, assistance in preventing psychosocial disorders, and opportunities for leisure and cultural engagement. These practices have been shown to significantly contribute to improving the organizational climate, increasing productivity, and strengthening corporate culture, while emphasizing the importance of caring for employees. Therefore, it is concluded that investing in mental health in the workplace not only prevents illness but also strengthens social responsibility and the sustainable development of organizations.

Keywords: SLC Agrícola, Health, Well-being, Psychosocial.

1. INTRODUÇÃO

Atualmente, tem-se crescido a preocupação com a saúde mental dos trabalhadores, pois, vários estudos realizados sobre essa temática têm demonstrado que os colaboradores são peças fundamentais para o processo progressivo e econômico da sociedade, mediante isto a empresa tem a obrigação de cuidar do seu corpo colaborativo para que este venha progredir junto da corporação e não regredir o que muitas das vezes é o que acontece.

Falando-se em saúde mental, toda abordagem relacionada ao psicossocial de uma pessoa deve ser considerada, uma vez que estão presentes dentro do ambiente de trabalho o assédio moral ou sexual, esgotamento físico e mental, o ambiente de trabalho, pessoas tóxicas no ambiente de trabalho entre vários fatores. Um estudo recente da *Qualibest* uma organização que estuda a saúde mental realizou uma pesquisa com 4087 pessoas entre homens e mulheres acima dos 16 anos representado por todas as classes sociais e regiões do Brasil e foi concluído que os fatores do trabalho que levam as doenças emocionais são: tarefas excessivas, má remuneração, falta de empatia do empregador quando o empregado apresenta algum problema pessoal. Segundo a Qualibest (2025), estes 3 fatores são os que mais colaboram para o surgimento de doenças emocionais no mercado de trabalho.

Rocha e Bussinguer (2016), afirmam que o mundo do trabalho tem sofrido profundas mudanças derivadas da globalização, crises econômicas, contextos sociais, tecnologias e as desigualdades crescentes. Essa afirmação reforça a abordagem e abrange ainda mais a representatividade das relações psicossomáticas nos trabalhadores o que estabelecem e repercutem na saúde mental e física colocando-os em risco de adoecimento.

Por isso, o presente trabalho foi desenvolvido com o principal objetivo de identificar boas práticas de empresas que tem o comprometimento com o bem-estar mental de seus colaboradores. Entre seus objetivos específicos, esta pesquisa pretende levantar os fundamentos teóricos mais relevantes acerca do tema e discutir as mudanças na norma trabalhista que trata da segurança do trabalhador no aspecto da saúde mental.

A metodologia utilizada para este trabalho foi a de pesquisa bibliográfica utilizando sites, livros, revistas, artigos online e blogs relacionado. Ao final do trabalho para apresentação da sua conclusão será abordada a análise contextual da monografia para melhor entendimento dos interessados.

2. REVISÃO DE LITERATURA

2.1 Saúde mental e trabalho

Por várias décadas alguns pesquisadores das áreas psicológicas, psiquiátricas, antropológicas, sociólogas, administrativas entre outras tiveram como objeto de estudo a saúde mental e trabalho e suas relações. De acordo com Vasconcelos e Faria (2008), essas pesquisas tiveram início nos anos 50 com os estudos de Le Guillant (1954) e Sivadon (1952, 1957) sobre as afecções mentais que poderiam ser ocasionadas pelo trabalho. Futuramente outras pesquisas relacionadas ao trabalho e transtornos psíquicos foram surgindo, pesquisas que buscavam transtornos mentais qualificados em trabalhadores semiqualeificados, pesquisas essas que se classificavam como fragilizações e não doenças mentais clássicas, no entanto, apresentavam doenças corporais.

A relação do homem com o trabalho sempre foi conflitiva, pode-se agregar também que na humanidade sempre esteve presente o trabalho desde os primórdios e para cada ato trabalhoso houve uma consequência seja benéfica ou não.

A ocorrência de doenças no ambiente laboral pode ser influenciada por fatores socioeconômicos, individuais e hábitos de vida e do trabalho. Dentre esses fatores, destacam-se o gênero e a raça. Diferenças nessas características podem estruturar desigualdades nas condições e características do trabalho, que, por sua vez, podem produzir ou agravar diversos tipos de problemas de saúde física e mental, como os transtornos mentais (Campos et al., p. 580, 2020).

Sabe-se que muito se fala em transtornos, complicações, aumento de doenças, situações decorrentes que afetam a condição física e mental dos trabalhadores em diversos setores seja no trabalho industrial ou comercial, também podendo afetar no trabalho *home-office* o que muitas das vezes uma pressão do supervisor ou do membro superior da organização traz essas consequências, e as empresas estão preparadas para lidar com esse tipo de situação? Existe um programa para combater essas doenças quando visíveis no quadro colaborativo? Muitas das vezes não. Passa despercebido ou é negligenciado por parte dos quem poderiam fazer algo.

A psicanálise moderna chama essa condição de doença de conversão, a qual descreve a conversão de uma ansiedade em uma doença física, assim o problema orgânico disfarça o psíquico. Outro fator importante é o constrangimento encarado por quem sofre deste mal, que também pode ser considerado uma limitação de função, ao interferir agudamente nas emoções ou na psique do indivíduo e na sua relação com o trabalho (Ribeiro, p. 84, 2024).

A tal chamada de doença da conversão, com base na psicanálise moderna, evidencia em muitas das vezes o que se pode dizer que se converte em doenças física o que está no emocional, assim para alguns estudiosos o termo expressivo dessa doença é no mais relativo dos significados uma tradução do sofrimento emocional que em muitas vezes se inicia no inconsciente podendo-se expressar somaticamente. E isso não quer dizer que seja uma invenção ou um sofrimento imaginário, do contrário, é algo real, limitante e muitas vezes incapacitante o que faz do corpo o palco do sofrimento da alma.

A UNCISAL (Universidade Estadual de Ciências e Saúde de Alagoas) publicou em outubro de 2024 em seu site oficial uma matéria relacionada ao tema envolvendo a saúde mental dos trabalhadores direcionado aos servidores do Hospital Escola Portugal Ramalho onde esteve como palestrante a Psicóloga Annaline Maia. A palestra teve como destaque o foco nas doenças e transtornos mentais relacionados ao trabalho. Neste evento foi apresentado a nova portaria GM/MS 5.201/2024 atualizada que inclui novas doenças na Lista Nacional de Notificação Compulsória de doenças, agravos e eventos de saúde pública, nos serviços de saúde públicos e privados. Entre as doenças incluídas, estão dermatoses ocupacionais, perda auditiva relacionada ao trabalho e transtornos mentais relacionados ao trabalho. Acerca desta portaria se pode analisar que são vários os fatores que se configuram no processo de adoecimento em razão do trabalho. Mediante essa atualização alguns transtornos e doenças que estão presentes nos serviços de saúde pública e privada em todo território nacional, no entanto não ficam somente classificados a estes setores pois os demais também sofrem com estas agravações os principais são: estresse, depressão, alcoolismo e derivados do contexto social e econômico.

De acordo com a Portaria nº 1999/2023 do Ministério da Saúde, há aproximadamente trinta diagnósticos de transtornos mentais e comportamentais em relação ao trabalho, estes, os quais se desencadeiam e/ou são agravados por fatores psicossociais como carga horária excessiva, violência, assédio moral, discriminação, podendo ser exposto à risco de morte ou trauma e até pelo desemprego, entre outros (Maia, 2024).

Uma das abordagens mais pertinentes hoje em dia é a síndrome de *Burnout* que trata do esgotamento físico, mental e emocional dentro do ambiente de trabalho. Classificada como uma doença ocupacional pela OMS- Organização Mundial da Saúde definida como CID-11 que entrou em vigor em 01 de janeiro de 2022. A OMS declarou ainda que esta síndrome é proveniente de esgotamento físico mediante estresse crônico no local de trabalho caracterizado por três dimensões: Sensação de esgotamento e exaustão de energia, aumento da distância mental do trabalho ou sentimentos de negativismo ou cinismo relacionados ao trabalho e eficácia profissional reduzida. Contudo deve-se atentar aos colaboradores quanto a redução do

rendimento profissional e averiguar possibilidade de surgimento de doenças ou transtornos para que sejam tratados a tempo e assim não agravar para uma coisa mais séria podendo o colaborador precisar de afastamento do trabalho.

Observando alguns pontos sobre estes acontecimentos no ambiente laboral visa-se que os trabalhadores estão se cuidando mais, isso no modo geral, pois o esgotamento, o cansaço e a fadiga trazem consequências agravantes para o colaborador e o *Burnout* vai além desses esgotamentos sendo bem mais complexos e profundos seus impactos.

2.2 O papel das Empresas na Saúde Mental de Seus Colaboradores

Cada vez mais as exigências no cenário empresarial relacionado a aplicabilidade da saúde psicológica dos trabalhadores têm sido abordadas, pois estas ações trazem vários benefícios e ajudam na liderança e colaboradores a cuidarem mais de sua saúde mental. Quando isto acontece os funcionários mais saudáveis e motivados se sentem mais satisfeitos a realizarem seus trabalhos sejam os mais simples ou mais complexos de sua função. Para que se tenha um bom clima organizacional os gestores também precisam estar em dia com sua saúde mental, e assim são capazes de avaliar os setores organizacionais e gerir possíveis conflitos dentro das equipes.

As organizações devem levar a sério a saúde mental de seus colaboradores pois podem chegar a uma situação complicada gerando custos para empresa. Depressão é um dos sintomas que vem atingindo muita gente e se não tratada pode gerar gastos a mais com a perda de rendimento dos colaboradores na linha de produção. Transtornos no ambiente de trabalho está hoje em dia sendo considerado de extrema necessidade e muita das vezes as empresas têm vários problemas com sintomas de transtornos mentais. Neste caso, deve ter pessoas treinadas e especialistas para lidar com essas pessoas no ambiente de trabalho.

A NR-01 publicada pelo Diário Oficial da União (D.O.U.) em 06 de julho de 1976 prevê alguns direitos e deveres relativos à segurança do trabalhador. Em algumas delas está previsto que cabe ao empregador; cumprir e fazer cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho, informar aos trabalhadores sobre os riscos ocupacionais existentes no trabalho. medidas de prevenções que a empresa deverá adotar para redução de riscos, implementação de medidas de segurança estas ouvindo os trabalhadores de acordo com a ordem de prioridade. Ainda dentro desta norma está previsto o plano de ação que a implantação de medidas de prevenção deverá ser acompanhada de informação aos

trabalhadores quanto aos procedimentos a serem adotados e limitações das medidas de prevenção.

Ao longo dos anos esta norma vem sendo atualizada para melhor ser empregada e sua última atualização entrou em vigor em 26 de maio de 2025 onde foca na gestão de riscos psicossociais obrigando as empresas a gerir e avaliar estes riscos nos ambientes de trabalho. com a atualização vem o reforço a prevenção o que exige também a capacitação e treinamento dos colaboradores em segurança da saúde no trabalho. É importante que as empresas a partir da vigência desta atualização desenvolva políticas de prevenção da saúde mental no trabalho melhorando seu ambiente, comunicação, apoio psicológico, melhoria no equilíbrio social e trabalho para que esteja regular com suas obrigações. Por parte dos colaboradores, estes também devem seguir as normas de segurança garantindo as normas regulamentadoras sejam aplicadas conforme exigida corretamente.

3 METODOLOGIA

Para abordagem foi adotada uma abordagem qualitativa de carácter exploratório no qual foi feito um estudo sobre o tema para que se fossem apresentadas informações concretas e objetivas neste trabalho, e também de carácter descritivo, deste modo fornecendo um relato com mais detalhe baseado em coleta de dados através de observações e questionários diretos.

O material qual foi utilizado para desenvolvimento deste trabalho foi adquirido mediante conteúdo direto do site da SLC e de materiais como artigos e revistas em PDF e on-line disponibilizados pelo gestor de recursos Humanos da unidade SLC Pantanal sediada em Chapadão do Sul-MS.

Segundo Alexandre (p. 21, 2021) Método é sinônimo de regra, entendimento, formato, caminho, maneira de proceder e agir. O método não é neutro. O emprego de um determinado método envolve uma escolha epistemológica.

Em relação ao procedimento de pesquisa, o trabalho é do tipo bibliográfico, pois, como instrumento de pesquisa e coleta de dados foram utilizadas técnicas de leituras seletivas e exploratórias, também se utilizou de resumos analíticos a análise de leitura de textos e relatórios de pesquisas como o estudo da Qualibest (2025) e Maia (2024) onde foi possível identificar alguns fatores importantes no que se trata da saúde mental. Além disto foi feito uma observação descritiva de material da empresa SLC Agrícola S/A buscados em sites e materiais de divulgação que a empresa distribui e faz circular entre seus colaboradores.

De acordo com Alexandre (p.22, 2021), A metodologia científica tem que lidar com o problema da verdade. Num sentido preciso, ela procede inescapavelmente a partir de um posicionamento de valor. Neste sentido, a abordagem do trabalho traz uma ideia real sobre os estudos e preocupações com a saúde mental dos colaboradores. Uma vez que indagado como as empresas estão tratando e se preparando para lidar com situações oriundas de seus ambientes de trabalho. De modo geral, assim podemos entender um pouco mais sobre as técnicas e preparações para cada situação advinda de problemas ocasionados internamente de seus setores de trabalho.

Se tratando dos objetivos, pode-se explorar possibilidades e localizar ideias direto da fonte assim se familiarizando e entendendo mais sobre os pontos destacados para uma boa coleta de informações precisas e atualizadas. Para Alexandre, embora a escolha do tema e o posicionamento de valor agregado estejam ligados ao gosto e preferência do pesquisador, todo processo metodológico deve ser conduzido de forma neutra, impessoal e de caráter público (Alexandre, p. 26, 2021).

Losch *et al* (p. 8, 2023) afirma que:

A pesquisa exploratória é um tipo de pesquisa que visa explorar um fenômeno ou questão de interesse tendo como objetivo familiarizar-se com um assunto pouco conhecido ou pouco explorado. Ao final, o pesquisador precisa estar apto a construir hipóteses. É geralmente realizada no início de um projeto de pesquisa com o objetivo de se obter uma compreensão inicial e mais ampla do assunto e pode envolver a revisão da literatura, entrevistas, observações e outros métodos qualitativos para coletar dados. É útil para identificar tendências, problemas ou oportunidades para futuros estudos mais aprofundados (Losch *et al* p. 8, 2023).

Partindo da abordagem qualitativa esta pesquisa permitiu uma busca onde se pode analisar alguns casos com mais afinidade. Utilizando este método o pesquisador pode estruturar sua pesquisa no quadro acadêmico de maneira a acompanhar pesquisas de diferentes áreas o que possibilita tracejar um caminho a percorrer identificando ferramentas a serem utilizadas para captação de informações para produção de seus conhecimentos. A pesquisa exploratória permite, nesse processo, que o pesquisador contemple os dados qualitativos de forma sistêmica, com uma compreensão ou interpretação detalhada do fenômeno analisado (Losch *et al* p. 3, 2023).

Todo material utilizado para pesquisa desta monografia tem acessibilidade nos acervos digitais e livros físicos os quais estão disponíveis na referência bibliográfica ao final deste trabalho. importante salientar que todo material tem grande importância e destaque enfatizando o que está presente no conteúdo apresentado anteriormente.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A problemática apresentada neste trabalho tem ênfase na abordagem da saúde mental dos trabalhadores e para isto foram explorados alguns pontos essenciais que ao serem apresentados se possam obter um entendimento maior e explícito dos acontecimentos dentro de uma empresa relacionados a problemas, programas de prevenção, orientação pessoal entre outros assuntos correlatos.

Este trabalho traz uma ideia de como as empresas empregam os cuidados com seus colaboradores pois eles são parte colaborativa da companhia o que se pode classificar como capital humano, em outras palavras é o bem mais precioso da organização.

Para estudo de caso foi realizada uma pesquisa direta na empresa SLC Agrícola S/A com o propósito de identificar boas práticas de empresas que tem o comprometimento com o bem-estar mental de seus colaboradores em seus núcleos e polos agrícolas.

Fundada no ano de 1977 a SLC se consolidou como uma das maiores produtoras de *commodities* do Brasil, atuando fortemente na produção de soja, milho, algodão e integração lavoura-pecuária (ILP). Com sua matriz em Porto Alegre (RS), tem sua atuação em sete estados brasileiros, bem como atuante na região cerrado possuindo 23 unidades de produção. Além da produção, a empresa diversifica sua atuação com marca SLC Sementes, um reforço de sua posição estratégica no mercado. Também tem destaque no mercado financeiro como pioneira do agronegócio na bolsa de valores.

Institucionalmente, a instituição demonstra seu compromisso com a sustentabilidade, evidenciado pela formalização da política desmatamento zero em 2021 unindo a eficiência de seus propósitos produtivos com o respeito ao meio ambiente. Seus valores corporativos estão evidenciados com a centralidade da ética, da paixão pelo trabalho e da qualidade como base fundamental para construção de relações de confiança e promover resultados sustentáveis. Desta maneira a SLC combina em sua narrativa organizacional o crescimento econômico, responsabilidade ambiental e compromisso social, posicionando a empresa como uma referência no agronegócio brasileiro.

Em tempos de pandemia do COVID-19, a SLC lançou uma cartilha de orientação com instruções comportamentais sobre cuidados com a saúde mental dos seus funcionários que trabalhavam *home-office* e também aos que trabalhavam diretamente nas fazendas instruindo-

os sobre cuidados, higiene e hábitos rotineiros relacionados à saúde. Contudo, esta empresa também oferece programas para melhoria de vida não só para que trabalha na empresa mas também para o público em geral.

A figura 01 foi uma cartilha preparada e disponibilizada pela empresa na época da pandemia para oferecer apoio e orientações, uma forma de mostrar que se preocupa com seu pessoal.

Figura 01. **Cartilha de Saúde Mental SLC**



Fonte: SLC Agrícola [s.d.]

Esta cartilha traz informações aos colaboradores sobre precauções e cuidados durante a pandemia tanto para o trabalho remoto quanto o trabalho presencial, trazia também instruções de como se portar em situações de ansiedades dando dicas de comportamentos para se manter tranquilo e calmo em qualquer ambiente de trabalho.

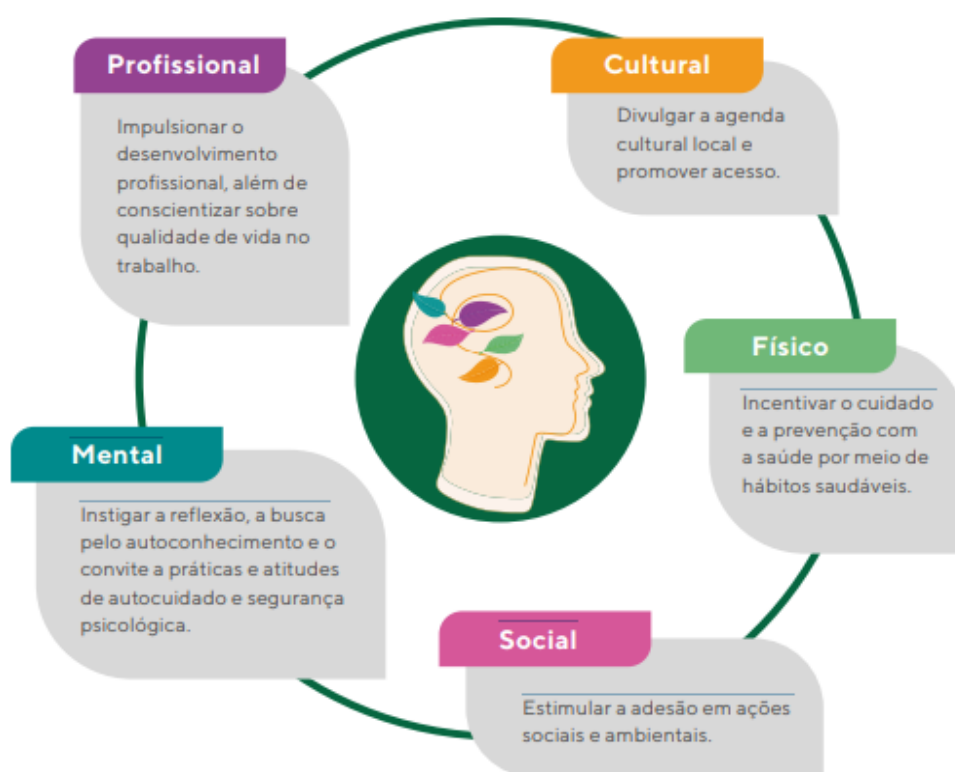
Alguns programas contam com treinamentos presenciais e on-line, palestras, seminários e orientações. Um dos seus programas que tem ganhado visibilidade e alcançado público é o Programa Qualidade de Vida que abrange muita gente e é voltado para todo público.

O programa Qualidade de Vida foi criado em 2015 pela companhia SLC Agrícola com intuito de fortalecer práticas voltadas a saúde e ao bem-estar dos colaboradores. Este programa é estruturado em cinco pilares essenciais para seu desenvolvimento se destacando e promovendo hábitos saudáveis, incentivo à saúde mental, acesso à cultura e estímulo a cooperação social. Em 2023 como destaque do programa foi realizado um mapeamento de

saúde via aplicativo Drº Alper implementadas estações de *quick massage* semanal, um reforço para o uso do aplicativo de saúde focado em cuidados da saúde emocional e autocuidados, garantindo desenvolvimento e segurança psicológica dos usuários. Além destes programas internos a corporação também promove ações de campanhas temáticas como setembro amarelo, outubro rosa e novembro azul, campanhas estas de conscientização para população.

A figura 02 retrata os cinco pilares destaques do programa Qualidade de Vida. Observa-se que todos os aspectos descritos estão interligados pois o nome do programa faz jus ao que ele emprega.

Figura 02. **Programa Qualidade de Vida - SLC**



Fonte: Relatório integrado SLC Agrícola (2023)

De modo comparativo, pode-se observar que o programa em destaque segue uma tendência comum entre as empresas da atualidade investindo em bem-estar como parte de sua estratégia para valorização do capital humano e assim fortalecendo a cultura organizacional agregando ainda mais qualidade empresarial e aumentando o nível de confiança elevando seu valor como empresa parceira da responsabilidade social.

Guimarães (p. 57, 2007) afirma que: Quando as condições de trabalho e os fatores humanos estão em equilíbrio, o trabalho cria autoconceito e autoconfiança, aumenta a motivação, a capacidade e a satisfação no trabalho e melhora a saúde. Esta afirmação reforça o que os programas de controle e prevenção da saúde mental desenvolvidos pela empresa SLC Agrícola propõem.

Uma parceria que vem dando certo é o programa Zenklub, uma plataforma online que conecta pacientes a profissionais da saúde trazendo especialistas em saúde mental visando o cuidado de cada usuário dando assistência e suporte para cada um dentro de suas necessidades. Dentro desta plataforma pode-se encontrar psicanalistas, terapeutas, *coaches*, psicólogos e nutricionistas e estes profissionais estão apostos para auxiliar e atender os mais diversos casos desde uma simples dúvida até o mais complexo problema de controle emocional em diante. Além disso o Zenklub funciona como um benefício corporativo, permitindo que as empresas ofereçam a seus colaboradores acesso a esses serviços.

A SLC Agrícola oferece este benefício aos seus colaboradores por acreditar que o programa funciona e seus colaboradores merecem fazer uso do que lhes proporcionem bem-estar. A figura 03 mostra a interface do aplicativo Zenklub, um aplicativo interativo, fácil de se cadastrar e usar. Dentro do sistema existem várias funções chamadas de caixas de ferramentas onde o usuário pode buscar o que procura dentro de suas necessidades.

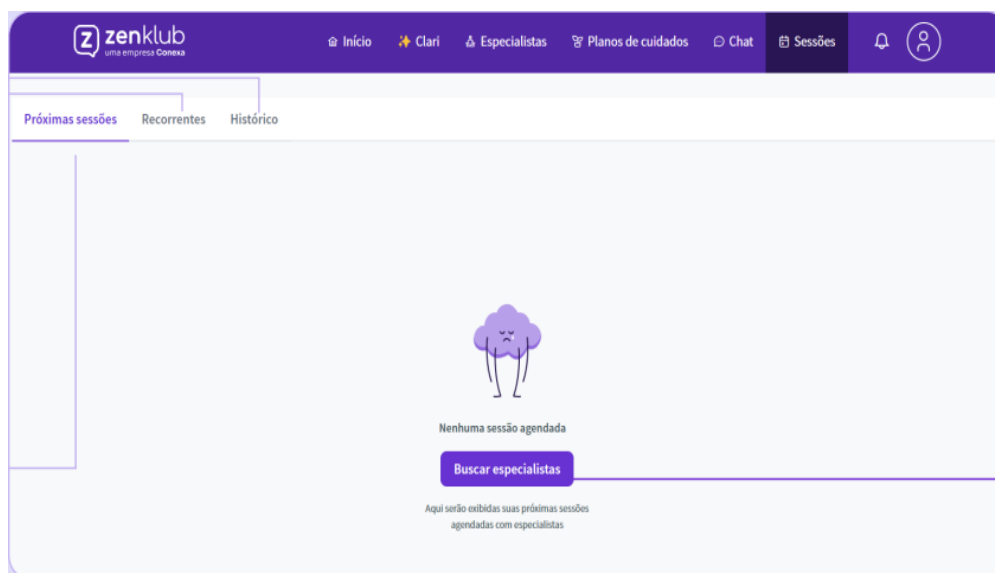
Figura 03. Interface do Aplicativo Zenklub



Fonte: Zenklub [s.d]

A figura 04 mostra a aba de navegação onde se pode buscar por especialistas para seu atendimento. É importante saber o que está buscando para que não faça agendamentos com o profissional que não tem o perfil para lhe atender em determinada situação.

Figura 04. Abas de navegação do Aplicativo Zenklub



Fonte: Zenklub [s.d]

Ao apresentar o resultado e discussão de forma clara se vê que a empresa usada para estudo tem se destacado não apenas no campo da sustentabilidade ambiental, mas também com o cuidado de seu capital humano de forma integral. A conquista obtida do certificado internacional de saúde mental reforça ainda mais sua credibilidade com as boas práticas que vem sendo aplicadas, isso mostra que não se trata apenas de ações para auto promoção e sim de valorização humanitária por meio de políticas aplicadas aos cuidados dos colaboradores e da comunidade no geral. Um ponto positivo que chama atenção para quem busca e participa estes programas é a preocupação real com o bem-estar social o que se observa de forma nítida uma delas foi a cartilha de orientações práticas tanto para os funcionários em *home office* quanto para aqueles que estavam em atividades presenciais na época da pandemia do COVID-19. Esse cuidado revela sensibilidade frente ao contexto desafiador e reforça o compromisso com a saúde psicológica e física dos trabalhadores.

Contudo, além do programa Qualidade de Vida tem destaque não só pelo desenvolvimento organizacional de sua estrutura moldada em pilares que contemplam as dimensões essenciais da saúde mental ele também apresenta melhoras para saúde corporal e desenvolvimento do profissional na empresa. Isso mostra maturidade por parte da instituição

em aderir estes programas garantindo toda qualidade de vida e melhorando o ambiente de trabalho de todos envolvidos.

Outro aspecto positivo é a abertura do programa para além do público interno, alcançando a comunidade por meio de palestras, treinamentos e eventos sociais. Essa postura amplia o impacto social da empresa, reforçando sua imagem como parceira da responsabilidade social e promotora de qualidade de vida em um sentido mais amplo.

De forma crítica, pode-se afirmar que a SLC Agrícola adota práticas alinhadas com as tendências modernas de gestão de pessoas, que compreendem que investir em saúde mental não é apenas uma questão de bem-estar individual, mas também um diferencial competitivo que eleva a confiança, a motivação e a produtividade organizacional e desta forma se cria não só uma gestão de sucesso como fortalece laços com a sociedade e o meio empresarial.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho apresentado possibilitou a compreensão sobre a saúde mental no ambiente de trabalho e evidenciou essa temática de grande relevância que vem ganhando espaço não só nas discussões acadêmicas quanto nas práticas organizacionais, possibilitando um estudo mais aprofundado e com isso capacitando ainda mais colaboradores para atender casos rotineiros dentro das empresas. Algumas pesquisas da época dos anos 1950 até os dias atuais trazem atualizações legais e normativas que demonstram que os fatores psicossociais ligados ao trabalho têm seus impactos diretamente na saúde física e emocional dos trabalhadores e desta forma desencadeiam uma série de doenças desde o estresse até os mais graves níveis de transtornos, como a síndrome de *Burnout*.

Com a metodologia exibida no contexto traz em seu estudo de caso uma pesquisa realizada sobre a empresa SLC Agrícola evidenciando sua busca pelo crescimento econômico e sustentável utilizando da valorização do capital humano realizando programas que atendem às expectativas dos colaboradores diretos e indiretos e também da sociedade com estruturas essenciais para desenvolvimento destes programas e sua continuidade e reforçando que a promoção da saúde mental não se limita a discursos, mas se traduz em práticas concretas e reconhecidas. Além disso, não só os programas diretos, mas também as campanhas de prevenção rendem resultados positivos para instituição valorizando e certificando seus programas dando a qualidade necessária para que se possa ser investido cada vez mais e atender os mais diversos públicos.

Conclui-se, portanto, que investir em saúde mental no ambiente corporativo não é apenas uma medida de prevenção, mas também uma estratégia organizacional capaz de fortalecer a cultura empresarial, aumentando a produtividade, reduzindo custos com afastamentos e, sobretudo, dando o real valor a dignidade humana. Assim, prova-se que a experiência da SLC Agrícola demonstra que o equilíbrio entre desenvolvimento econômico, responsabilidade social e cuidado com a saúde dos colaboradores é possível e deve servir de referência para outras instituições que buscam construir ambientes de trabalho mais saudáveis, inclusivos e sustentáveis.

REFERÊNCIAS

ALEXANDRE. **Agripa Faria. Metodologia: Científica Princípios e Fundamentos.** 3ª Edição. Editora Blucher. Disponível em: https://storage.blucher.com.br/book/pdf_preview/9786555062229-amostra.pdf. Acesso em: 10 de agosto de 2025.

ARAÚJO, Tânia Maria de. CAMPOS, Françoise Magalhães. OLIVEIRA, Paula Caroline Santos. SOUZA, Camila Carvalho de. VIOLA, Denise Nunes. **Estresse Ocupacional e Saúde Mental no Trabalho em Saúde: Desigualdades de Gênero e Raça.** Scimago Institutions Rankings, 2020. Disponível em <https://doi.org/10.1590/1414-462X202028040559> acesso em: 22 de maio de 2025.

BRASIL. **Constituição (1988).** *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.* Promulgada em 5 de outubro de 1988. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 23 de jun. de 2025.

COSTA, Denis Onorato. FERREIRA, Priscila Tavares. OLIVEIRA, Priscila Tomé de. **Liderança e o Impacto da Saúde Mental no Clima Organizacional.** 2022. E-Acadêmica. Disponível em <https://eacademica.org/eacademica/article/view/173/147> acesso em: 28 de maio de 2025.

D.O.U. **NR 1 – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais.** Diário Oficial da União. Disponível em <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acesso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/nr-01-atualizada-2022.pdf>. Acesso em: 24 de jun. 2025.

FARIA, Jose Henrique de. VASCONCELOS, Amanda de. **Saúde Mental no Trabalho: Contradições e Limites.** Scimago Institutions Rankings, 2008. Disponível em <https://doi.org/10.1590/S0102-71822008000300016> acesso em: 22 de maio de 2025.

GUIMARÃES, L.A.M.; GUIMARÃES, P.M.; NEVES, S.N.H.; DEL CISTIA, J.M. A técnica do debriefing psicológico em acidentes e desastres. *Mudanças - Psicologia da Saúde*, Vol. 15, No 1 (2007) Disponível em: Acesso em: 29 de agosto de 2025.

HARMUCH, C., Viganó Zanoti Jeronymo, D., Santos Pini, J., Paiano, M., Dalla Valle Garcia, G., Antunes Bezerra Nacamura, P., & Belino Piratelli Filho, M. (2022). Percepção de gestores municipais diante da implementação da Política de Saúde Mental. *Ciência, Cuidado E Saúde*, 21. Disponível em: <https://doi.org/10.4025/ciencuidsaude.v20i0.59472> acesso em: 09 de jun. 2025.

LÖSCH, S.; RAMBO, C. A.; FERREIRA, J. L. A pesquisa exploratória na abordagem qualitativa em educação. **Revista Ibero-Americana de Estudos em Educação**, Araraquara, v. 18, n. 00, p. e023141, 2023. DOI: 10.21723/riaee.v18i00.17958. Disponível em: <https://periodicos.fclar.unesp.br/iberoamericana/article/view/17958>. Acesso em: 22 ago. 2025.

MAIA, Aline Passos. **Síndrome de Burnout: Esgotamento para Além da Vida Laboral**. Revista Eletrônica de TRT-PR. Curitiba: TRT-9ª Região. V. 12, n.119. Abr.23. Disponível em https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/215873/2023_maia_aline_sindrome_burnout.pdf?sequence=1&isAllowed=y acesso em: 09 de jun. de 2025

MIRANDA, Fernanda Moura D'almeida. A Saúde do Trabalhador Sob o Enfoque da Vigilância em Saúde. [**Livro Eletrônico**]/Fernanda Moura D'Almeida Miranda. Curitiba: InterSaberes, 2020. Disponível em <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/184982/pdf/13>. acesso em: 13 maio 2025.

OPAS. Organização Pan-Americana de saúde. **Saúde mental**. Revista eletrônica. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/topicos/saude-mental>, acesso em: 13 de jun. de 2025.

ORTIZ, D.; FARIA JUNIOR, C. .; COSTA, E. C. da. O PAPEL DA LIDERANÇA NA PROMOÇÃO DA SAÚDE MENTAL DOS COLABORADORES. **Revista Interface Tecnológica**, Taquaritinga, SP, v. 21, n. 1, p. 334–346, 2025. DOI: 10.31510/inf.v21i1.1855. Disponível em: <https://revista.fatectq.edu.br/interfacetecnologica/article/view/1855>. Acesso em: 9 jun. 2025.

QUALIBEST. **Estudo Saúde Mental. 2025. Pdf**. Disponível em <https://mail.google.com/mail/u/0/#inbox/FMfcgzQbfBtmLLLGTHtwHtShzRKlCzTr?projector=1&messagePartId=0.5>, acesso em 10 de maio de 2025.

RIBEIRO, Sueli Mascarenhas. **Lauda ergonômico do trabalho, mapeamento os riscos**. Belo Horizonte, MG: Dialética, 2024. *E-book*. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br>. Acesso em: 30 de jun. 2025.

ROCHA, Sarah Hora; BUSSINGUER, Elda Coelho de Azevedo. **A invisibilidade das doenças mentais ocupacionais no mundo contemporâneo do trabalho**. Pensar, Fortaleza, 21, 3, 1104-1122, 2016. Disponível em: https://periodicos.unifor.br/rpen/article/view/4470/pdf_1, acesso em: 10 maio de 2025.

SINIBREF. Sindicato das Instituições Beneficente, Religiosas e Filantrópicas. **Guia Prático-novas atualizações NR-1**. Disponível em: https://www.sinibref-inter.org.br/wp-content/uploads/2025/04/2025-Guia-Pratico-Novas-atualizacoes-da-NR-1_.pdf. Acesso em 29 de out. de 2025.

UNCISAL. **Servidores do Hospital Escola Portugal Ramalho recebem orientação sobre notificação de transtorno mental relacionado ao Trabalho**. Disponível em <https://www.uncisal.edu.br/noticias/servidores--do-hospital-escola-portugal-ramalho-recebem-orientacao-sobre-notificacao-de-transtorno-mental-relacionado-ao-trabalho> acesso em: 03 de jun. de 2025.