



# Política de Saúde Mental e Bem-Estar

FCamara

# Introdução

O Grupo FCamara, como um ecossistema global de inovação e tecnologia, reconhece que a saúde mental e o bem-estar dos colaboradores são essenciais para um ambiente de trabalho saudável e equilibrado. O cuidado com a qualidade de vida e o suporte emocional reflete diretamente na motivação, segurança e produtividade das nossas equipes.

Esta **Política de Saúde Mental e Bem-Estar** consolida o compromisso do Grupo FCamara em promover um ambiente de trabalho saudável, seguro, inclusivo e psicologicamente acolhedor, por meio de ações preventivas e iniciativas voltadas à promoção da saúde mental, da qualidade de vida, da segurança psicológica e da redução dos riscos psicossociais. Estabelece diretrizes para orientar o cuidado integral das pessoas, em conformidade com a legislação aplicável e com as melhores práticas de gestão de pessoas e governança corporativa.

## Legislação e Frameworks

Nosso ecossistema segue rigorosamente as leis brasileiras e internacionais, além de frameworks relacionadas à proteção da saúde mental, prevenção de riscos psicossociais e promoção do bem-estar no ambiente de trabalho, que servem de base e orientação para esta Política:

**Constituição Federal de 1988 (art. 6º e art. 225)** – Reconhece a saúde como direito social fundamental e assegura o direito a um meio ambiente de trabalho saudável, física e psicologicamente equilibrado.

**Consolidação das Leis do Trabalho – CLT (arts. 157 e 158)** – Estabelece deveres do empregador e dos empregados quanto à



prevenção de riscos no ambiente de trabalho, incluindo aqueles que possam afetar a saúde física e mental.

- **Norma Regulamentadora nº 01 (NR-01 – Gerenciamento de Riscos Ocupacionais – GRO/PGR)** – Estabelece diretrizes para o gerenciamento de riscos ocupacionais e determina a identificação, avaliação, controle e monitoramento contínuo dos fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho, integrando-os ao Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR).
- **Lei nº 8.213/1991 (Lei de Benefícios da Previdência Social)** – Trata da caracterização de doenças relacionadas ao trabalho, incluindo transtornos mentais quando vinculados às condições laborais.
- **Lei nº 13.146/2015 (Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência)** – Garante condições de trabalho acessíveis, inclusivas e livres de discriminação, aplicável também a pessoas com deficiência psicossocial.
- **Lei nº 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD)** – Estabelece regras para o tratamento de dados pessoais sensíveis, incluindo informações sobre saúde física e mental, assegurando confidencialidade e proteção da privacidade dos colaboradores.
- **Lei nº 14.457/2022 (Programa Emprega + Mulheres)** – Prevê medidas de prevenção e combate ao assédio moral e sexual no ambiente de trabalho, contribuindo para a promoção de ambientes psicologicamente seguros.
- **Organização Mundial da Saúde (OMS) – Diretrizes sobre Saúde Mental no Trabalho** – Define saúde mental como estado de bem-estar e orienta organizações a promover ambientes de trabalho saudáveis, inclusivos e livres de estigmas.
- **Organização Internacional do Trabalho (OIT)** – Convenções e



recomendações sobre saúde e segurança no trabalho, com ênfase na prevenção de riscos psicossociais, promoção do trabalho decente e proteção da dignidade humana.

- **Agenda 2030 da ONU – Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS 3 e ODS 8)** – Incentiva a promoção da saúde e do bem-estar e o trabalho decente, seguro e produtivo, integrando saúde mental às práticas de sustentabilidade corporativa.
- **Psychological Safety Framework (Segurança Psicológica – Amy Edmondson / Harvard)** – Promove ambientes de trabalho baseados em confiança, respeito e liberdade para expressão de ideias, erros e aprendizados, sendo especialmente relevante para equipes de tecnologia, inovação e desenvolvimento de sistemas, ao reduzir riscos psicossociais e prevenir o adoecimento mental.
- **ISO 26000 – Diretrizes sobre Responsabilidade Social** – Orienta as organizações quanto à adoção de práticas responsáveis de gestão de pessoas, incluindo a promoção do bem-estar, da saúde mental, da dignidade no trabalho e da prevenção de riscos psicossociais, sem caráter certificável, sendo amplamente reconhecida como referencial de boas práticas em governança e ESG.



# Política

## Abrangência

Esta Política aplica-se a todos os indivíduos e entidades que, direta ou indiretamente, possam impactar, influenciar ou contribuir para a promoção, preservação e proteção da saúde mental, do bem-estar e de um ambiente de trabalho psicologicamente seguro no âmbito do nosso ecossistema.

- **Colaboradores e Alta Direção** – Todos os funcionários, diretores, conselheiros, estagiários e temporários, independentemente do cargo ou localização.
- **Todas as Empresas do Grupo FCamara** – Incluindo sociedades controladas, subsidiárias, unidades de negócio e novas aquisições.
- **Fornecedores e Parceiros** – Consideram-se fornecedores e parceiros todos os prestadores de serviço, distribuidores, revendedores, consultores, agentes intermediários e quaisquer terceiros que representem, direta ou indiretamente, empresas pertencentes ao Grupo Fcamara.
- **Clientes e Contratos Governamentais** – Os relacionamentos com clientes, inclusive entes públicos e contratos governamentais, devem ser conduzidos de forma ética, respeitosa e responsável, observando práticas que promovam o bem-estar, a dignidade, a saúde mental e relações profissionais saudáveis, em conformidade com as normas legais e internas aplicáveis.
- **Investidores e Stakeholders** – Acionistas, bancos, fundos de investimento e instituições financeiras que realizam transações estratégicas conosco devem conhecer e respeitar esta política.



# Diretrizes

## 1. COMPROMISSO COM A SAÚDE MENTAL E O BEM-ESTAR

O Grupo FCamara compromete-se a promover, proteger e preservar a saúde mental e o bem-estar de seus colaboradores, reconhecendo-os como elementos essenciais para a dignidade humana, a sustentabilidade organizacional e o desempenho responsável de suas atividades. Todas as ações deverão observar os princípios constitucionais que asseguram a saúde como direito social fundamental e o direito a um meio ambiente de trabalho saudável, física e psicologicamente equilibrado, bem como a legislação trabalhista, previdenciária e de proteção de dados aplicável. O Grupo atuará de forma preventiva, contínua e integrada na identificação, avaliação e mitigação de riscos ocupacionais, incluindo riscos psicossociais, em consonância com a Norma Regulamentadora nº 01 (NR-01), promovendo ambientes de trabalho seguros, respeitosos, inclusivos e livres de discriminação, assédio ou estigmatização. As diretrizes desta Política estão alinhadas às boas práticas nacionais e internacionais de governança, responsabilidade social e ESG, especialmente às orientações da Organização Mundial da Saúde, da Organização Internacional do Trabalho, da Agenda 2030 da ONU e da ISO 26000, observando também as diretrizes do documento institucional o **Guia - As Novas Diretrizes da NR-01 no Ambiente Corporativo** para orientar sua implementação.

### 1.1. Cultura Organizacional e Segurança Psicológica

O Grupo FCamara promoverá uma cultura organizacional baseada em confiança, respeito, empatia, escuta ativa e segurança psicológica, incentivando ambientes nos quais as pessoas possam expressar ideias, dúvidas, opiniões e aprendizados sem receio de retaliações. As lideranças têm papel central na construção de relações saudáveis, na prevenção do adoecimento mental e na promoção de práticas de trabalho colaborativas, alinhadas às dinâmicas de inovação, tecnologia e desenvolvimento de sistemas.

## 2. PREVENÇÃO E GESTÃO DE RISCOS PSICOSSOCIAIS



É responsabilidade do Grupo FCamara identificar, avaliar e gerenciar os fatores organizacionais, relacionais e operacionais que possam impactar negativamente a saúde mental dos colaboradores, tais como sobrecarga de trabalho, jornadas excessivas, pressão por resultados, conflitos interpessoais, assédio moral ou sexual, isolamento social e desequilíbrio entre vida pessoal e profissional. A gestão desses riscos será realizada de forma contínua e integrada aos processos de governança, saúde e segurança do trabalho e ao **Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR)**, considerando indicadores organizacionais, pesquisas de clima, ferramentas de escuta ativa, avaliações ergonômicas, entrevistas, observação das atividades, análise de dados de afastamentos, absenteísmo, rotatividade, relatórios periódicos consolidados em canal de transparência terceirizado ("**Team Guide**") e demais informações relevantes para identificação, tratamento, monitoramento e revisão periódica dos riscos psicossociais.

## **2.1. Organização do Trabalho e Equilíbrio Vida-Trabalho**

As práticas de organização do trabalho deverão buscar equilíbrio entre produtividade, inovação e bem-estar, incentivando jornadas previsíveis, pausas adequadas, uso consciente de tecnologias, gestão responsável de demandas e respeito aos períodos de descanso, férias e desconexão.

## **2.2. Monitoramento Contínuo**

O Grupo FCamara realizará o acompanhamento periódico da efetividade das medidas adotadas por meio de indicadores relacionados à experiência das pessoas abrangidas, pesquisas de clima, eNPS, dados de afastamentos, utilização dos canais de apoio, registros de riscos psicossociais, ações da CIPA e demais indicadores institucionais pertinentes, promovendo a melhoria contínua dos controles implementados.

## **3. PROMOÇÃO DO BEM-ESTAR, SAÚDE MENTAL E INCLUSÃO**

O Grupo FCamara promoverá ações contínuas de educação, conscientização e letramento em saúde mental, com foco na



prevenção, no autocuidado, na redução de estigmas e no fortalecimento de relações de trabalho saudáveis. As iniciativas deverão considerar a diversidade de perfis, ciclos de vida, condições de saúde e necessidades específicas, assegurando ambientes acessíveis, inclusivos e livres de discriminação, inclusive para pessoas com deficiência psicossocial, nos termos da Lei Brasileira de Inclusão. Sempre que aplicável, poderão ser disponibilizados programas, benefícios e iniciativas voltados à promoção da saúde mental, do bem-estar e do desenvolvimento profissional, observadas as regras de elegibilidade do Grupo FCamara. Serão também incentivadas ações de bem-estar físico, mental e social, bem como o acesso a canais de apoio psicológico e orientações especializadas, sempre de forma sigilosa, ética e humanizada.

### **3.1. Capacitação de Lideranças e Colaboradores**

O Grupo FCamara fomentará a capacitação contínua de lideranças e colaboradores para identificação precoce de sinais de sofrimento psíquico, adoecimento mental e situações de risco, bem como para o desenvolvimento de competências relacionadas à liderança saudável, comunicação respeitosa, gestão de conflitos e prevenção do assédio moral e sexual, em alinhamento à Lei nº 14.457/2022.

### **3.2. Recursos e Canais de Apoio**

O Grupo FCamara disponibiliza canais institucionais de escuta, acolhimento e apoio às pessoas colaboradoras, incluindo pesquisas de clima, ferramentas de acompanhamento da experiência das pessoas, canais institucionais de comunicação, programas de assistência, ações de conscientização e o Canal de Denúncias operado por fornecedor independente, garantindo confidencialidade, imparcialidade e tratamento adequado das informações recebidas.

## **4. CONFIDENCIALIDADE, PRIVACIDADE E TRATAMENTO DE DADOS**

Todas as informações relacionadas à saúde física e mental dos colaboradores serão tratadas como dados pessoais sensíveis, observando rigorosamente os princípios da confidencialidade, da



necessidade, da finalidade e da segurança da informação, conforme a Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709/2018). O acesso a tais informações será restrito e limitado às áreas e profissionais devidamente autorizados.

Nenhuma pessoa abrangida por essa política sofrerá qualquer forma de discriminação, retaliação ou tratamento desfavorável em razão da busca por apoio, da comunicação de riscos psicossociais ou da utilização dos canais institucionais de acolhimento e denúncia.

## **5. RESPONSABILIDADE COMPARTILHADA E GOVERNANÇA**

A promoção da saúde mental e do bem-estar é responsabilidade compartilhada entre o Grupo FCamara, suas lideranças, colaboradores, parceiros e demais partes interessadas.

### **5.1. Grupo Fcamara**

Compete ao Grupo FCamara:

- disponibilizar recursos e iniciativas voltados à saúde mental e ao bem-estar;
- promover ações preventivas e de conscientização;
- capacitar as lideranças;
- assegurar a confidencialidade das informações, nos termos da legislação e das normas internas;
- monitorar a efetividade desta Política e promover sua melhoria contínua.

### **5.2. Lideranças**

Compete às lideranças:

- promover um ambiente psicologicamente seguro e respeitoso;
- exercer escuta ativa e acolhedora;
- identificar possíveis sinais de sofrimento psíquico e orientar o colaborador aos canais institucionais de apoio;
- apoiar os colaboradores durante afastamentos, quando aplicável;



- incentivar o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional.

### 5.3. Colaboradores

Compete aos colaboradores:

- contribuir para um ambiente de trabalho respeitoso e colaborativo;
- participar das ações e treinamentos promovidos pela organização;
- utilizar os canais institucionais de apoio e comunicação;
- comunicar situações que possam representar riscos psicossociais.

Parágrafo único. Esta Política deve ser lida em conjunto com o **Guia - As Novas Diretrizes da NR-01 no Ambiente Corporativo**, cuja leitura é **obrigatória** e complementar.

### 5.4. Equilíbrio entre Vida Profissional e Pessoal

O Grupo FCamara incentiva práticas voltadas ao equilíbrio entre vida profissional e pessoal, promovendo modelos de trabalho compatíveis com as necessidades do negócio, respeito aos períodos de descanso, incentivo à gestão saudável da rotina, reuniões conscientes e ações voltadas à qualidade de vida.

## 6. CALENDÁRIO DE AÇÕES DE PROMOÇÃO DA SAÚDE, SEGURANÇA E BEM-ESTAR

O Grupo FCamara promoverá, de forma periódica, ações de conscientização, prevenção e educação voltadas à saúde, à segurança e ao bem-estar das pessoas abrangidas por esta Política. As iniciativas poderão contemplar temas relacionados à saúde mental, segurança psicológica, qualidade de vida, ergonomia, inclusão e prevenção de riscos psicossociais, com o objetivo de fortalecer a cultura de cuidado, acolhimento e promoção de ambientes de trabalho saudáveis.



## 7. DIVULGAÇÃO

7.1. O Grupo FCamara se compromete a garantir a ampla divulgação desta Política a todos os colaboradores, parceiros e demais stakeholders, reforçando sua importância e aplicabilidade.

7.2. A Política será disponibilizada nos canais oficiais do Grupo FCamara, incluindo a intranet, site institucional e materiais de treinamento.

7.3. Todos os colaboradores, fornecedores e parceiros estratégicos devem ser devidamente informados sobre as diretrizes aqui estabelecidas, assinando termo de ciência e compromisso quando aplicável.



# Glossário de Termos e Definições

Para facilitar a compreensão dos termos legais e práticas mencionadas anteriormente por todos os **Sangues Laranja**, apresentamos algumas definições relevantes:



**Segurança Psicológica:** Condição do ambiente de trabalho na qual as pessoas se sentem seguras para se expressar, fazer perguntas, relatar erros, compartilhar ideias ou preocupações e discordar de forma respeitosa, sem medo de punições, constrangimentos, discriminação ou retaliações.



**Riscos Psicossociais:** Fatores relacionados à organização do trabalho, às relações interpessoais e às condições laborais que podem afetar negativamente a saúde mental, emocional e social dos trabalhadores, como sobrecarga de trabalho, pressão excessiva, assédio, conflitos, isolamento e desequilíbrio entre vida pessoal e profissional.



**Stakeholder:** Qualquer pessoa ou grupo que tenha interesse, influência ou seja impactado pelas atividades de uma organização, como clientes, funcionários, fornecedores, investidores e sociedade.



**Dados Pessoais Sensíveis:** Informações pessoais que, por sua natureza, exigem maior proteção legal, como dados relacionados à saúde física ou mental, histórico médico, deficiência ou condições psicológicas, cujo tratamento deve seguir regras rigorosas de confidencialidade, finalidade e segurança, conforme a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD).

# Revisão e Atualização

Esta Política será revisada anualmente ou sempre que necessário, garantindo sua adequação às mudanças legislativas, regulatórias e estratégicas do Grupo FCamara.

# Gestão e Vigência

A presente Política é aprovada pelo Conselho de Administração e entra em vigor na data de sua aprovação, substituindo quaisquer diretrizes ou procedimentos anteriores que estejam em desacordo com seu conteúdo.

# Controle de Versão

| FCamara                                                 |                 | POLÍTICA DE SAÚDE MENTAL<br>E BEM-ESTAR              |                                                          |
|---------------------------------------------------------|-----------------|------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|
| VERSÃO                                                  | DATA DE REVISÃO | ELABORAÇÃO                                           |                                                          |
| 1                                                       | 07/07/2026      | <u>Milena Ferreira Rodrigues</u><br>Milena Rodrigues | <u>Ana Clara Pimenta Guedes</u><br>Ana Clara Guedes      |
| APROVAÇÃO                                               |                 |                                                      |                                                          |
| <u>Gabriella Montini</u><br>Gabriella Montini<br>People |                 | <u>Nathália Bordone</u><br>Nathalia Bordone<br>Legal | <u>Kleber Leal dos Santos</u><br>Kleber dos Santos<br>VP |



# FCamara

**Departamento Jurídico**

[compliance@fcamara.com](mailto:compliance@fcamara.com)  
[fcamara.com](http://fcamara.com)