

A SAÚDE COMEÇA NA CABEÇA



Brasil lidera índices de ansiedade e depressão na América Latina, com alta prevalência de burnout. O problema aumentou durante a pandemia e tornou evidente a necessidade de atenção ao adoecimento mental nas empresas. Cada indivíduo também pode contribuir para a sua própria saúde mental no trabalho, buscando ajuda profissional quando necessário e praticando hábitos saudáveis

Há mais de uma década, temas relacionados à saúde mental no ambiente de trabalho têm sido elencados como prioritários pelos estudiosos de Segurança e Saúde Ocupacional. E não poderia ser diferente. Afinal, sem a mente sã, não existe corpo sã, capacidade de produção física e/ou intelectual. A pandemia de covid-19 escancarou o problema que, ainda tratado como tabu pelas empresas e pelos profissionais/pacientes, exige uma abordagem à altura de um panorama nacional bastante desafiador.

Segundo o estudo “Depressão e outros transtornos mentais”, da Organização Mundial de Saúde (OMS) divulgado em 2023, o Brasil é o país mais depressivo da América Latina, com 5,8% da população diagnosticada. Nos próximos anos, estima-se que 15,5% dos brasileiros sofrerá pelo menos uma crise durante a vida.

A ansiedade também habita nessas terras. O país é líder mundial em casos da doença, conforme o mesmo estudo. Os dados dão conta de que 26,8% dos brasileiros receberam o diagnóstico, com destaque para 31,6% da população mais jovem, com idade entre 18 e 24 anos.

Dados do International Stress Management Association (ISMA-BR) demonstram que o estresse, em seus diversos níveis, afeta 72% da população brasileira. Desses, 32% experimentam os efeitos nefastos da Síndrome de Burnout, também conhecida como Síndrome do Esgotamento Profissional, estado de exaustão física e mental que alastra-se pelo país e já é reconhecida como doença ocupacional (CID 11) desde 2022. Sua origem é o estresse crônico no local de trabalho que não

foi administrado da forma ou no momento corretos.

O que causa tantos e tamanhos desconfortos? Estudos da instituição atestam que para 74% da população brasileira, a principal causa do estresse é a falta de tempo em decorrência da sobrecarga de trabalho. A insegurança sobre a posição na empresa faz com que 56% dos trabalhadores tenham algum receio real ou imaginário de demissão. Para outros 47%, há muita responsabilidade e pouca autonomia para a tomada de decisões. Sem falar no desequilíbrio entre o grau de exigência e os salários pagos.

Na lista de sintomas físicos, 86% dos brasileiros apresentam problemas e dores osteomusculares. O distúrbio do sono é problema para 41% das pessoas, 31% sofrem de problemas gastrointestinais. Os sintomas emocionais são ansiedade para 81%, angústia para 73% e raiva e/ou agressividade para 52% das pessoas.

Ainda de acordo com o ISMA-BR, o principal canal de liberação das tensões é o consumo de bebidas alcoólicas, drogas prescritas (medicamentos de uso controlado) ou de rua, para 57% das pessoas. Os distúrbios de apetite são problema para 38% e uma parcela de 28% se tornam assexuados. O aumento da propensão à obesidade também é um dos reflexos.

Controle do estresse

A presidente do ISMA-BR, PhD e diretora da Clínica de Estresse e Biofeedback, **Ana Maria Rossi**, afirma que não há como se livrar do estresse. “O estresse é parte da vida. Todas as vezes que uma pessoa precisa se adaptar, essa é uma situação estressante. Quando o estresse motiva e incentiva, ele é positivo pois contribui para gerar resultados e alcançar metas

positivas. Já o estresse negativo intimida, desencoraja e desestimula o indivíduo”, explica.

Segundo a especialista, quando constante e em altas doses, o estresse negativo tem o poder de incapacitar o indivíduo, fazendo com que ele perca o prazer da vida social e da convivência familiar, e, em algum momento, não tolere mais a atividade laboral. Entre os sinais de que algo não está bem estão faltas, atrasos, pedidos constantes para sair mais cedo, incapacidade para cumprir as tarefas, dificuldade para se lembrar das coisas e para prestar atenção e, em situações extremas, problemas de saúde como hipertensão, falta de sono, arritmia cardíaca, ansiedade e depressão.

“Cada pessoa tem um tipo de reação frente aos obstáculos. Há aqueles que são mais frágeis e outros mais resilientes e resistentes. Pessoas com autoestima elevada lidam melhor com situações de estresse. A flexibilidade sinaliza pessoas que, mesmo focadas, têm sempre um plano B debaixo da manga. Já a inflexibilidade é uma causa de adoecimento mental. Quando a pessoa é muito rígida, abre um portão para a fixação e, aquelas mais perfeccionistas tendem a se frustrar mais”, define.

Para ter reações melhores, a especialista aponta é preciso autocuidado e uma rede de apoio sólida, com a qual seja possível compartilhar as situações de forma confiável e receber retornos construtivos, sem tom de julgamento ou reprovação.

O ISMA-BR elencou, ainda, três estágios do controle do estresse pelas organizações. O primeiro é a prevenção primária, adotada por menos das 5% empresas brasileiras e que tem como objetivo eliminar ou reduzir o problema por meio da erradicação dos agentes causadores.

Riscos Ocupacionais

Já a prevenção secundária visa auxiliar os trabalhadores a lidarem com situações desgastantes. Grupos de conversa, massagem, ginástica laboral, *spa day*, dia do aniversário são alguns dos projetos que apenas aliviam, mas não resolvem a situação.

Quando o nível de estresse se converte em adoecimento e os trabalhadores experimentam seus efeitos - licença médica, tratamento médico e psicológico - a organização ingressa no terceiro estágio, de custear o tratamento, deslocar o funcionário para outro setor ou tomar medidas administrativas para tornar o ambiente menos traumático para o empregado/paciente.

Sem fórmulas prontas para a saúde mental

A médica do trabalho, psiquiatra e membro da Comissão de Saúde Mental e Trabalho da Associação Nacional de Medicina do Trabalho (ANAMT), **Leticia Maria Akel Mameri Trés**, afirma que nem o mercado de trabalho e nem as outras esferas relacionadas estão preparadas para lidar com a saúde mental no ambiente laboral. “O estigma é imenso, a estrutura assistencial para tratamento na rede pública beira o inexistente e, na rede suplementar, deixa a desejar. Nas empresas, os processos de recrutamento devem aprimorar a capacidade de direcionar o candidato com o perfil correto para a vaga, o deslocamento para o trabalho é desgastante, a falta de segurança nas cidades também. Há muitos desafios, mas acredito que conseguir falar do assunto já é um ganho enorme, visto que para muitos, esse tema é um tabu”, ressalta.

Como outros problemas de SST, ela destaca que esse também tem respon-

sabilidade compartilhada. Assim, além da conscientização das empresas, os trabalhadores também devem contribuir para melhorar a própria saúde, com foco nos pilares da psiquiatria do estilo de vida, seja adotando práticas saudáveis como atividade física e alimentação de qualidade ou mesmo privilegiando o sono. Terapia, ter alguma espiritualidade e buscar propósitos na vida também são outras escolhas importantes.

Ela defende, ainda, que as ações organizacionais sejam customizadas, preferencialmente por profissionais capacitados, que tenham domínio das áreas de segurança e saúde do trabalho e da psiquiatria. Cada empresa, negócio, modelo de gestão e situação merece ser avaliada de forma individual, assim como a realidade dos colaboradores e da liderança.

“Não há fórmula pronta e temos que fugir desses modismos de nomes inventados e soluções baseadas somente em autoajuda e sem resolução concreta, sempre mais do mesmo enquanto a empresa investe dinheiro e o colaborador continua em sofrimento. Na realidade, precisamos ‘arregaçar as mangas’, sair da teoria e tratar os colaboradores adoecidos”, recomenda a médica.

Segundo Leticia Trés, a prevenção e o controle do adoecimento mental também passam pela observação das áreas muito reativas ou muito apáticas da organização, bem como daquelas nas quais ocorrem muitos acidentes. Assim, é essencial avaliar setores que contabilizam grande quantidade de atestados em um intervalo curto de tempo e outros que têm registrado queda de rendimento, para um diagnóstico mais eficiente. E, para completar, é imprescindível conhecer cada empregado e formar

lideranças capazes de atuar quando algo estiver diferente do habitual, para acolher e orientar.

Segurança psicológica

Médico do trabalho, psiquiatra e consultor de empresas e organizações, **Arthur da Motta Lima Neto** reconhece que o tema saúde mental é uma demanda antiga para o ambiente corporativo. “Após décadas de prevalência de acidentes do trabalho fatais, perdas auditivas induzidas por ruídos, intoxicações de trabalhadores por benzenos e outras substâncias químicas, doenças osteomusculares relacionadas ao trabalho, surgiram as depressões, ansiedades, estresses pós-traumáticos e casos de suicídio onde a etiologia tinha o trabalho como possível agente. A pandemia de covid-19 foi um *boom* para causar o agravamento dos distúrbios, especialmente em razão do isolamento social e dificuldade para vislumbrar dias melhores”, analisa.

Nesse sentido, os profissionais de SST que até então atuavam na prevenção das perdas e acidentes e incidentes do trabalho, precisam mudar o foco de sua abordagem para, de forma humanizada, compreenderem o real sentido do trabalho na vida das pessoas e colaborar para uma ressignificação, o que resultará em retorno financeiro e maior produtividade para a empresa e, ainda, redução de acidentes e do *turnover*.

“As doenças mentais relacionadas ao trabalho só podem ser evitadas a partir da conscientização dos empresários, dos diretores, CEOs e das gerências de setor sobre as implicações judiciais e mercadológicas do não enfrentamento dessas questões. O estabelecimento de programas de saúde mental e bem-estar me parece o caminho



29 - 31 OUT 2025
13h às 20h **SÃO PAULO EXPO / SP**

QUARENTA JÁ SUA PARTICIPAÇÃO NA WIRE BRASIL E ESTEJA ENTRE OS GRANDES PLAYERS DO SETOR!

+55 (11) 5585-4355 / +55 (11) 3159-1010 | comercial@fieramilano.com.br | www.wirebrasil.com.br

Siga-nos nas redes sociais:

[@wirebrasil](#) [fieramilanobrasil](#)

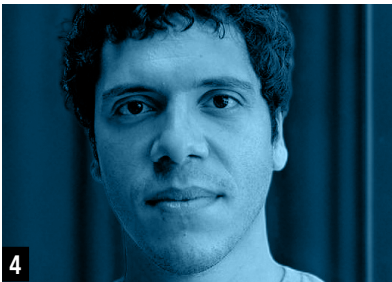


wirebrasil.com.br



Riscos Ocupacionais

Fotos: Divulgação



(1) Ana Maria Rossi, do ISMA-BR;
(2) Leticia Mameri, da Anamt;
(3) Rildo Silva, da Coca-Cola FEMSA;
(4) Bruno Haidar, da
Plataforma orienteme
(5) Fulvius Tomelin, da ALE; e
(6) Arthur Motta, médico do Trabalho



ideal para a prevenção, proteção e reabilitação da saúde dos trabalhadores de um modo geral”, ressalta.

É necessário, também, que as altas direções das organizações tenham o entendimento das várias implicações dos assédios no ambiente de trabalho. Para Lima Neto, o estabelecimento de segurança psicológica dentro da política de saúde e bem-estar deve estar estruturado e será fundamental para o êxito dos programas.

Outro aspecto, apontado por ele, é que um programa de saúde mental não terá resultados em poucos dias, o que determinará um período de investimentos maior. E, para completar, sem a confiança de quem vai fazer as comunicações da

empresa em todos os níveis, nunca haverá segurança psicológica.

“Só posso investir na fala quando sei que quem escuta está capacitado para tal e conseguirá, a partir da minha fala, evoluir este ou aquele assunto dentro da organização com senso de humanismo e competência profissional”, frisa Arthur Lima Neto.

Boas práticas que vieram para ficar

Com a necessidade de dar uma resposta efetiva em relação aos casos de adoecimento mental no ambiente laboral, empresas que investiram em programas de atendimento durante a pandemia de covid-19 têm dado continuidade a essas iniciativas. Conheça algumas:

Coca-Cola FEMSA - Programa OrienteMe

Com 21 mil trabalhadores e presença em 52% do território nacional, com unidades nos Estados de São Paulo, Minas Gerais, Mato Grosso do Sul, Rio de Janeiro, Paraná, Santa Catarina e Rio Grande do Sul, foi desenvolvido o Programa OrienteMe da Coca-Cola FEMSA no final de 2021, para apoiar questões de saúde mental que ganharam mais visibilidade durante a pandemia.

“O medo, a insegurança, o luto foram temas coletivos na sociedade e reforçaram a necessidade de apoiarmos os colaboradores neste sentido. A proposta de introduzir a ferramenta foi a de criar uma cultura de prevenção e disseminação do cuidado

da saúde emocional e psicológica. Um dos objetivos da Coca-Cola FEMSA Brasil é atuar preventivamente nessas questões, oferecendo programas para que o colaborador seja protagonista no autocuidado e na própria qualidade de vida”, comenta o gerente de Desenvolvimento Laboral e Social, **Rildo Silva**.

Ele enfatiza, ainda, que hoje a companhia tem a ferramenta de apoio psicológico como o tema de Saúde Mental e um dos pilares fundamentais da estratégia de Bem-Estar Integral. “Ela é voltada para o suporte do colaborador em mais quatro pilares, além do Bem-Estar Psicológico: Bem-Estar Financeiro, Corpo Saudável, Vida Laboral e Conexões Sociais, entre outras ações de apoio”, destaca.

Desde a sua criação, o OrienteMe já atendeu mais de 2,1 mil pessoas, entre titulares e dependentes. “Como o objetivo é a Saúde Integral, oferecemos o cuidado extensivo aos familiares, sem custo e de forma totalmente confidencial”, informa o gestor.

ALE – Programa “Conte com a Gente”

Quarta maior distribuidora de combustíveis no Brasil, com mais de 1500 postos no país, a ALE desenvolve várias ações focadas na saúde ocupacional, com uma abordagem integrativa de caráter preventivo no contexto da saúde como um todo. Nesse sentido, promove um Calendário Anual de Campanhas, sendo que cada mês tem um tema específico, além do Diálogo Semanal de Segurança (DDS) e o Monitoramento da Saúde Física.

Desde 2020, a companhia mantém o “Conte com a Gente”, programa assistencial que visa promover e reforçar a saúde e o bem-estar físico e emocional, por meio da prestação de orientações psicológicas, nutricionais,

fisioterápicas e em educação física. Segundo o presidente da ALE Combustíveis, **Fulvius Tomelin**, o programa é acessível a todos os 1.100 colaboradores e seus dependentes diretos (cônjuges, filhos e enteados) e abrange também estagiários e menores aprendizes da ALE.

Verdemar - Programa Inclusão

Além de manter uma equipe de psicólogos e de Medicina do Trabalho para acompanhar e realizar atendimentos a qualquer funcionário que manifeste interesse e/ou necessidade, a rede de supermercados mineira Verdemar também desenvolve programas de conscientização e educação com foco na saúde integral dos colaboradores.

“A ideia é criar ambientes de trabalho mais saudáveis e apoiar os funcionários na manutenção de sua saúde mental. O acompanhamento contínuo é crucial para garantir que essas estratégias implementadas sejam eficazes e possam ser ajustadas, conforme necessário”, destaca o superintendente de RH do Verdemar, Leandro Souza de Pinho.

Entre os projetos do Programa Inclusão com Valor está o Pessoas com Transtornos Mentais (PTM), iniciativa pioneira em Minas Gerais que, há quase uma década, promove a inserção de profissionais que têm diagnóstico comprovado de transtornos mentais que estejam em dia com o tratamento, para vagas formais de trabalho na organização.

Inicialmente, a empresa formou as lideranças e, na sequência, comunicou e envolveu todos os funcionários na proposta. A procura inicial foi de 30 profissionais. E desde então, mais de 100 pacientes já trabalharam na

organização. Atualmente são 73 ativos nas lojas. Todos têm um padrinho e um líder que os acompanham no trabalho.

Plataforma orienteme - Tecnologia

Organizações que não têm condições de desenvolver projetos internamente podem usar a plataforma orienteme, que oferece atendimento psicológico para os colaboradores de mais de 200 empresas brasileiras. Para que o cuidado seja integral, preventivo e de qualidade, também faz o mapeamento da saúde da população para identificar níveis de estresse, ansiedade e depressão nas equipes.

“Com dados concretos, identificamos o problema com maior clareza, assim, é possível analisar melhor o estado do clima organizacional e correlacionar esses fatores com a rotatividade de colaboradores, sinistralidade dos planos de saúde e outros indicadores de saúde, produtividade e engajamento”, explica o CEO e Cofundador da orienteme, **Bruno Haidar**.

A orienteme também disponibiliza uma plataforma completa para acompanhamento em tempo real e estimula discussões, autoconhecimento e evolução, estando junto com as empresas em ações *online* e presenciais que abordam temas relacionados.

“O que se espera é desenvolver equipes, reduzir a rotatividade e aumentar o engajamento ao colocar o bem-estar do empregado no centro, reduzir a sinistralidade através de prevenção e cuidado ativo, fomentar mais qualidade de vida nas empresas, mitigar a bola de neve de problemas, multas e gastos que as doenças ocupacionais trazem e promover mais segurança psicológica”, enumera Haidar.

CONHECIMENTO QUE LIBERTA

Advogado trabalhista pernambucano, radicado em São Paulo desde 1996, Josevaldo Duarte Gueiros usa as redes sociais para divulgar informações de interesse dos trabalhadores, em casos de assédios e discriminação no ambiente de trabalho. A página @gueirosadv do Instagram tem mais de 157 mil seguidores e mostra, de forma clara, registros documentais reais como essas ocorrências acontecem.

“A perda precoce do meu pai, vítima de acidente de trabalho, foi um motivo determinante para que eu ingressasse na faculdade de Direito. A pandemia impulsionou a criação do canal digital para dialogar diretamente com os trabalhadores e, em outra frente, contribuir para que os profissionais de SST também possam atuar de forma efetiva para cuidar da saúde mental dos trabalhadores”, frisa.

Em sua vida, ele observa que infelizmente, a mentalidade de que saúde e segurança são custos persiste. Por mais que haja comprometimento dos profissionais da SST, é preciso que a empresa entenda que respeitar a lei é positivo para todos. Para tanto, é fundamental capacitar os gestores para que tenham conhecimento sobre o que é assédio moral e outras violências no trabalho. “Uma das práticas mais nefastas que observo em alguns relatos é sobre a perseguição a trabalhador com adoecimento mental, que em muitos casos desenvolveu o quadro em decorrência do ambiente tóxico”, denuncia.

A título de exemplo, a recente mudança trazida pela lei 14.457/2022, que inclui a apuração de assédio na CIPA, é um avanço. No entanto, a cultura de prevenção deve ser mais que um slogan, ou seja, uma prática diária, tanto para os trabalhadores como para as empresas.

“Compreender o que nos prejudica é o primeiro passo para lidar com o problema. Observo, no cotidiano, que muitos trabalhadores deixam de reivindicar seus direitos por incapacidade de identificar situações de assédio, desenvolvimento de transtornos mentais que impedem uma reação adequada, e desconhecimento dos direitos ou falta de estratégia, resultando na opção inadequada de “pedido de demissão”, o que só facilita a vida dos assediadores”, relata.

Levar tais situações ao conhecimento do sindicato e do Ministério Público do Trabalho podem motivar mudanças que – no futuro – protegerão a saúde de outros empregados.

A dimensão do adoecimento mental é absolutamente individual. O número elevado de casos não permite medir o impacto dessas doenças na vida de cada paciente. Especialista em ‘gente’ e liderança pessoal e corporativa, a consultora e palestrante Maria Resende, fundadora do Instituto Girassol e autora do livro ‘Coragem para ser Livre’ ressignificou os efeitos do Burnout severo que experimentou há alguns anos e criou um método diferente de gestão do tempo, produtividade e alta

performance, com foco na saúde mental.

“Esqueci que não era só a mente que era impactada e, quando vi, houve um reflexo físico, com uma hemorragia séria. Foi o que o Burnout me proporcionou e eu precisava reconstruir uma nova vida e conviver com uma certa abstinência do trabalho. Era necessário parar e ressignificar. Muitas vezes, culpamos a empresa e esquecemos da nossa autorresponsabilidade de colocar limites, rever nossos hábitos, elevando o nosso nível de consciência. E sim, nossas ações, comportamentos e mentalidade têm total impacto nesse adoecimento”, afirma.

Maria Resende teve que aprender a ver o tempo de outra forma. “A gestão do tempo é uma ferramenta de combate para o adoecimento mental (ansiedade, Burnout, alto nível de estresse, depressão). É preciso lembrar que o tempo também é psicológico e a própria abordagem de transição de carreira deve perpassar pela consciência e noção clara do que queremos para nosso dia a dia e de como lidaremos com o mito da produtividade versus estabilidade e sucesso, sem nos prejudicar”, conclui.



Josevaldo Duarte Gueiros, advogado trabalhista; e Maria Resende, fundadora do Instituto Girassol



Fotos: Divulgação



22 A 24
OUTUBRO
2024

SÃO PAULO EXPO
das 13h às 21h

**EMERGÊNCIAS,
PREVENÇÕES
E NOVOS
HORIZONTES.**

RESERVE SEU ESTANDE:

+55 11 5585-4355 • +55 11 3159-1010

comercial@fieramilano.com.br

WWW.FIRESHOW.COM.BR



Acompanhe nossas redes sociais

/FireShowBrasil

Rede Internacional



Filado



Membro



Eventos Simultâneos



Mídia Oficial



Local



fireshow.com.br



FIERA MILANO

Realização



FIERA MILANO BRASIL