

CÉREBRO & TRABALHO

Ano 1 | Nº 1 | Maio de 2025



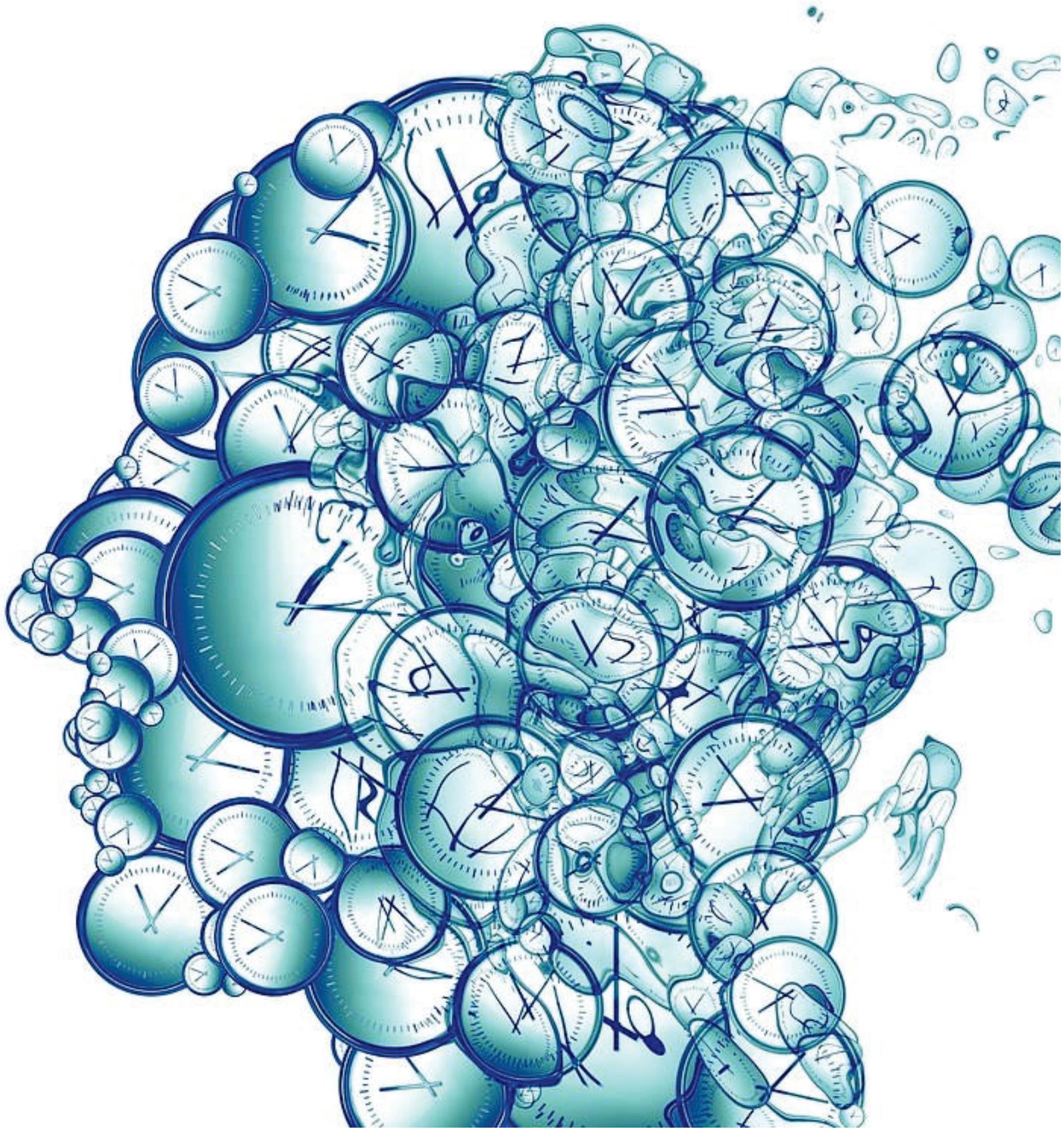
sindicomis

SINDICATO NACIONAL DE COMISSÁRIAS
DE DESPACHOS, AGENTES TRANSITÓRIOS
E INTERMEDIÁRIOS DE CARGA, LOGÍSTICA
E FRETES EM COMÉRCIO INTERNACIONAL



actc

ASSOCIAÇÃO NACIONAL
DAS EMPRESAS TRANSITÓRIAS,
AGENTES DE CARGA AÉREA,
COMISSÁRIAS DE DESPACHOS
E OPERADORES INTERMODAIS





AFASTAMENTOS DO TRABALHO POR ANSIEDADE E DEPRESSÃO TRIPLICAM NO BRASIL

Fonte: Agência Brasil

Os afastamentos do trabalho por ansiedade e depressão triplicaram em 10 anos no Brasil. Foram mais de 307 mil em 2024, segundo o Ministério da Previdência. Em 2015, foram 90 mil.

Junto com outras doenças mentais, o número total de afastamentos chegou a 440 mil no ano passado.

Hoje aposentada, a professora Beatriz Griesinger viveu isso entre setembro de 2023 e abril de 2024. Ela conta que o tratamento é caro e difícil.

“Isso acaba sendo bastante desgastante. O tratamento também é difícil. A gente tem uma dificuldade muito grande de encontrar médicos e remédios para acertar. Eu voltei a trabalhar em abril e em setembro eu já estava aposentada. Esse retorno foi muito importante para mim, no sentido de mostrar que eu sou capaz. Ajudou muito como parte do tratamento inclusive para eu me aposentar bem.”

A partir da pandemia de Covid-19, os casos de doenças mentais na população dispararam, o que se refletiu nas empresas, diz a médica do trabalho e psiquiatra Leticia Três. Mudanças na organização do trabalho também afetaram a saúde mental.

“Pouca flexibilidade, dependendo da área da pessoa. Excesso de trabalho. Então, tudo isso acaba impactando. Mas também começamos a ter mais notificação e falar mais sobre assunto. Então, isso também faz com que as pessoas procurem atendimento, coisa que, anteriormente, era menor.”

Já o professor de Psiquiatria da USP Wagner Gattaz acredita que o ambiente de trabalho melhorou nos últimos anos, mas é preciso treinar chefes e trabalhadores.

“Para os trabalhadores aprenderem a manejar melhor o estresse do dia a dia e também para as lideranças diminuírem com base em ciência e pesquisa o desgaste no ambiente de trabalho. Com isso, nós estaremos fazendo não só o tratamento, mas a prevenção em saúde mental no ambiente de trabalho.”

Uma boa relação com colegas é importante nesse cenário, mas a



AFASTAMENTOS DO TRABALHO POR ANSIEDADE E DEPRESSÃO TRIPLICAM NO BRASIL

CONTINUAÇÃO

doença ainda pode aparecer. A copeira Eliandria Pereira está afastada desde julho por uma depressão profunda e lamenta que algumas pessoas não a compreendam.

“Fico até emocionada em falar. Mas meu convívio com minhas colegas de trabalho era bom, não tenho do que reclamar. A minha psiquiatra não me libera para trabalhar, porque eu não estou preparada ainda. Faço o tratamento no Caps. Fiquei internada duas ou três vezes. Eu não sei nem como explicar, porque muitas pessoas não acreditam, mas isso existe, isso é grave.”

O presidente da Associação Brasileira de Psiquiatria, Antônio Geraldo, diz que é preciso combater o preconceito contra doenças mentais, seja no setor público ou no privado.

“Nós sabemos que o preconceito contra quem tem doença mental é muito grande. Tanto que fazem testes psicotécnicos para as pessoas entrarem em concursos públicos, mas não fazem nada para as pessoas se cuidarem. Então, isso aqui é um preconceito estrutural.”

O psiquiatra explica que o sinal mais importante para depressão e ansiedade é uma mudança de comportamento que cause perdas à pessoa, no trabalho ou na vida. Aí é hora de procurar ajuda.





DEZ RÁPIDOS APONTAMENTOS SOBRE A NR-1 E SUA IMPLICAÇÃO COM A SAÚDE MENTAL

Giovanni Galvão

Diretor e Assessor jurídico SINDICOMIS NACIONAL

Embora a Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) que passa a exigir a inclusão no PGR (Plano de Gerenciamento de Riscos) da identificação dos chamados “riscos psicossociais” na Gestão de Segurança e Saúde do Trabalho (SST) entre em vigor em 25 de maio de 2025, após pressões empresariais e sindicais junto ao Ministério do Trabalho, sua exigibilidade será suspensa por um ano. Ou seja: durante um ano terá caráter meramente educativo, pedagógico.

Os riscos que deverão ser identificados são fatores internos à empresa como ambiente de trabalho, com potencial para produzir estresse crônico e outras dificuldades emocionais ou mentais, elaborando planos de ação específicos para eliminação ou redução desses riscos, atuando preventivamente e acompanhando os casos constatados.

O adiamento é positivo, pois favorecerá a transição segura para as mudanças que impactam diretamente a gestão desses fatores nas empresas.

Alguns apontamentos importantes:

1. Favorecer um ambiente de trabalho saudável, psicologicamente seguro e produtivo deve ser objeto de constante atenção; e isto envolve o empenho de todos para criar um ambiente de confiança, onde as pessoas se sintam à vontade para expressar suas opiniões, ideias ou mesmo preocupações sem receio de retaliação; é fundamental o convencimento de que a saúde mental é tão importante quanto a saúde física;
2. estas regras se aplicarão a todas as empresas, mas envolvem apenas o ambiente do trabalho; não se aplicam a situações externas ou desconectadas da atividade laboral; causas externas não entram na análise; então, se algum empregado vive situação conturbada em família que causa dificuldade emocional perturbadora de seu desempenho no trabalho, isto não é objeto da preocupação da NR-1;
3. O guia que explicita as formas de enfrentamento desses “riscos psicossociais” tratados na NR-1 foi publicado dia 15 de abril e já está sendo elaborado (para publicação em breve) o manual ainda mais detalhado, visando eliminar ou reduzir subjetividades de interpretação destas novas normas;
4. Para análise mais acurada, os passos são: Identificar, avaliar, inventariar os fatores de risco, produzir plano de ação e PGR e incluir na agenda o monitoramento constante desses ambientes;
5. O assédio e atitudes de discriminação não precisam necessariamente ser fatores analisados; até porque assédio (quando com conotação sexual) constitui crime (art. 216-A do Código Penal); assédio em geral constitui preocupação da CIPA (art. 23 da Lei nº 14.457 (21/9/2022) e discriminação (assim como todas as formas de humilhação, constrangimento público e situações com potencial de desestabilizar emocionalmente a vítima constituem práticas vedadas (tanto no ambiente do trabalho como fora dele) que expõem seu autor a diversas sanções administrativas e penais;
6. Na prática, fatores como estresse, excesso de jornada, pressões emocionais, nível de exigências em geral e de cumprimentos de prazos, sobrecarga de trabalho, ambientes degradantes ou quentes demais ou frios demais ou demasiadamente escuros ou por demais barulhentos, assim como quaisquer práticas internas que incrementam os riscos psicossociais ou à saúde mental, devem passar a ser considerados riscos ocupacionais psicossociais, exigindo medidas preventivas ou remediadoras; na verdade o estresse, em si, não é um problema; passa a constituir



um problema a partir de quando é excessivo; o estresse é, desde sempre na história humana, fator de adaptação indispensável à superação de desafios; a empresa precisa focar, portanto, nos fatores que de alguma forma favorecem situações de estresse intenso; e ainda assim só interessam aquelas situações de risco às quais a empresa está dando causa ou para as quais a empresa atua como concausa (contribui para surgimento ou agravamento das dificuldades emocionais ou mentais).

7. Ainda mais importante considerar que é a análise do todo que importa; do ambiente (situações macro ou “no atacado”) e não no varejo (análise individual ou das pessoas); vale dizer: é o ambiente do trabalho como um todo – e seu potencial de risco para causar ou agravar dificuldades emocionais ou psicológicas – que precisa ser analisado e não a situação pessoal de cada empregado;
8. Um conselho importante: documente tudo o que a empresa fizer no sentido de aprimorar o ambiente de trabalho (faça atas de reuniões, obtenha orçamentos escritos; fotografe o antes e o depois de cada melhoria ambiental, crie questionários internos, avalie e documente os resultados desses questionários, produza planos escritos de ação, pois todos estes elementos poderão servir como prova de que a saúde psicossocial e mental é sim uma preocupação constante da empresa; e isto em procedimentos administrativos ou informações ao MPT ou ao MTE ou mesmo ações judiciais;
9. A Lei que cria o Certificado (selo) “Empresa Promotora da Saúde Mental” (lei 14.831) visa premiar organizações que criem ações efetivas de bem-estar emocional (programas de apoio psicológico, campanhas de conscientização interna, debates sobre o equilíbrio entre vida pessoal e profissional são alguns exemplos destas ações); o SINDICOMIS NACIONAL estará atento ao desempenho dessas empresas e buscará eliminar eventuais dificuldades que as empresas participantes das categorias por ele representadas e defendidas possam encontrar para recebimento desse certificado;
10. E o mais importante: a aplicação e exigibilidade dessas regras foram apenas adiadas; mas esse dia chegará e a empresa precisará estar preparada; então planeje com sua equipe os passos necessários para implantação dessas práticas e distribua esses passos ao longo destes próximos 12 meses de modo a estar em condições de atender eventual fiscalização já nos primeiros dias de maio de 2026.

Então não saia contratando psicólogos, ergonomistas, nem contratando empresas de consultoria. Calma! Mas convença-se de que promover saúde mental no trabalho deixou de ser “uma prática simpática” e se transformou em obrigação legal para todas as empresas brasileiras. Ainda assim, não encare estas práticas como “obrigações antipáticas”; encare como cuidados importantes que expressam seu respeito para com os seres humanos com os quais você tem a sorte de contar.





ENTRE MENTES, MITOS E MISTÉRIOS

A Grécia Antiga era tipo aquele grupo da escola que sempre tem mil teorias sobre tudo — principalmente sobre a mente humana. Como berço da Filosofia, não faltaram ideias (das mais místicas às mais racionais) sobre o que seriam os transtornos mentais e como tratá-los.

No começo, acreditava-se que qualquer sinal de "desajuste" vinha dos deuses. Se alguém começasse a ter visões, convulsões ou emoções intensas demais, o diagnóstico era direto: ou era punição divina ou um presente celestial. Sim, teve um tempo em que epilepsia era vista como uma bênção espiritual. O tratamento? Nada de remédio — só oração (com direito à intermediação dos líderes religiosos, que funcionavam mais como guias espirituais do que como terapeutas).

Com o tempo, os filósofos começaram a desconfiar que talvez o corpo humano tivesse mais a ver com isso do que Zeus e companhia. E aí surgiram as primeiras ideias de explicações orgânicas — até mesmo neurológicas — para os transtornos mentais. Agora, segura essa pérola: a histeria, que envolvia sintomas como desmaios, crises emocionais e outros efeitos "dramáticos", era atribuída ao útero... que, segundo eles, saía passeando pelo corpo da mulher, causando um verdadeiro rebuliço por onde passava. Imagina só o pânico ginecológico da época.

Apesar de algumas teorias meio, digamos, criativas, muitos desses pensadores já propunham tratamentos que hoje parecem bem sensatos. Hipócrates, por exemplo, já falava em música, sono de qualidade, massagens e exercício físico como parte do cuidado com a mente. Ou seja: eles estavam tateando no escuro, mas às vezes acertavam em cheio.



DH

Medicina



PROF. DR. JORGE HENNA NETO | CRM 67335 | RQE 86361

PROF^a. DR^a. ELAINE DACOL HENNA | CRM 66403 | RQE 22613

(15) 99126-0314 | 3224-3306