

CÉREBRO & TRABALHO

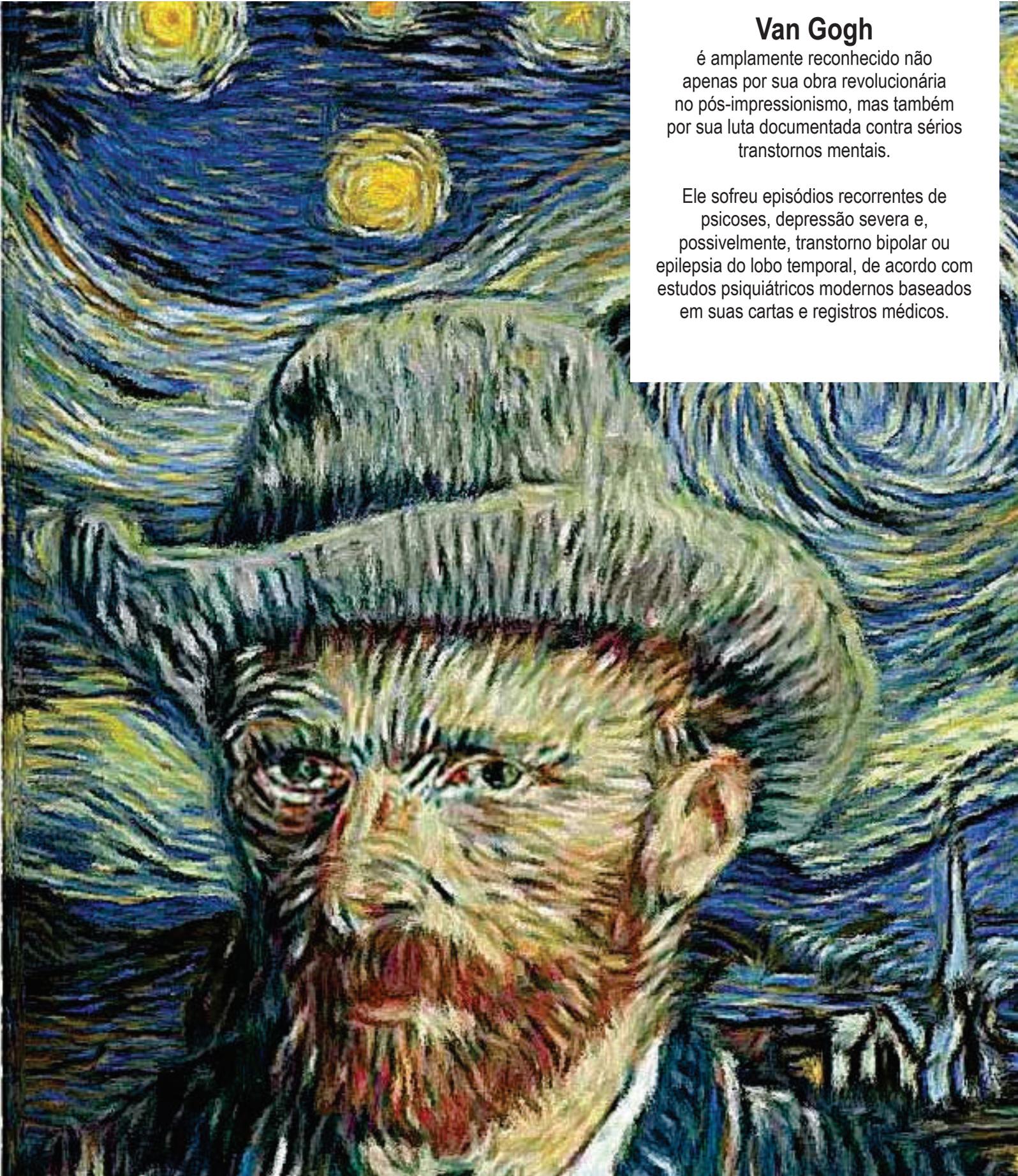
Ano 1 | Nº 2 | Junho de 2025



Van Gogh

é amplamente reconhecido não apenas por sua obra revolucionária no pós-impressionismo, mas também por sua luta documentada contra sérios transtornos mentais.

Ele sofreu episódios recorrentes de psicoses, depressão severa e, possivelmente, transtorno bipolar ou epilepsia do lobo temporal, de acordo com estudos psiquiátricos modernos baseados em suas cartas e registros médicos.





EDITORIAL

NEGLIGÊNCIA EMPRESARIAL COM SAÚDE MENTAL: UM CUSTO ALTO DEMAIS”



Luiz Ramos
Presidente do
SINDICOMIS
NACIONAL - ACTC -
CIMEC

Van Gogh pintou sua dor. Sua genialidade vai muito além das cores e pinceladas; ela nos confronta com a urgência de olhar para o sofrimento psíquico com seriedade.

Como entidades sindicais patronais que representam cerca de 15 mil empresas brasileiras, responsáveis por empregar aproximadamente 800 mil trabalhadores, temos uma obrigação moral e ética — e, em breve, legal — de cuidar da saúde mental no ambiente de trabalho.

A realidade é inegável: o Brasil está entre os países com os maiores índices de estresse laboral. A adoção crescente da inteligência artificial, o avanço do home office, a pressão constante por desempenho e a erosão dos vínculos humanos têm deixado rastros silenciosos de ansiedade, solidão e exaustão.

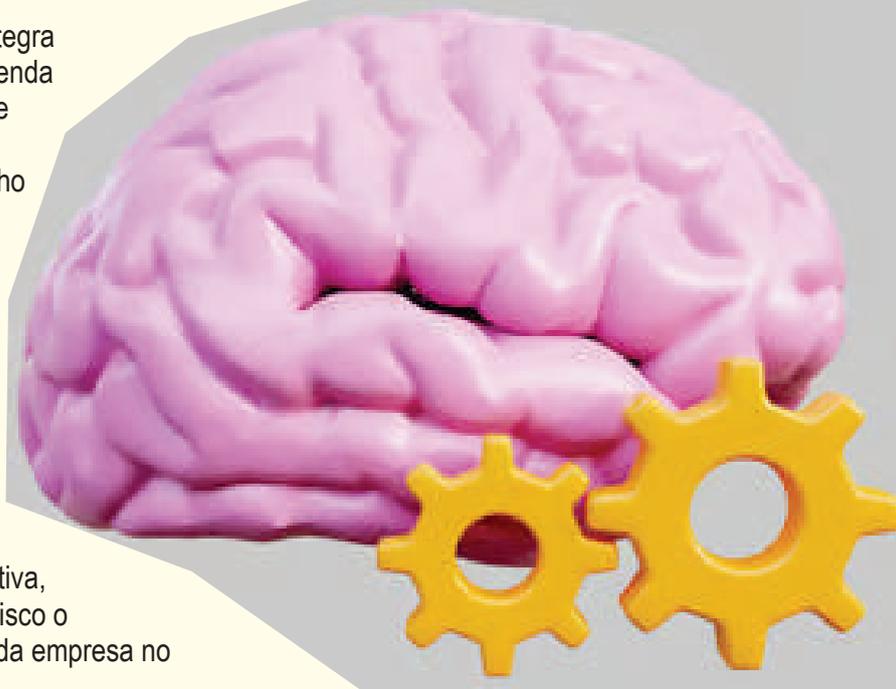
A atenção à saúde mental integra diretamente os pilares da agenda ESG — em especial o "S", de responsabilidade social. Garantir ambientes de trabalho psicologicamente seguros é mais do que um imperativo ético: é uma exigência de investidores, consumidores e da sociedade, que cada vez mais cobram coerência entre discurso e prática. A ausência de políticas claras de cuidado com o bem-estar dos trabalhadores impacta a reputação corporativa, afasta talentos e coloca em risco o posicionamento sustentável da empresa no

mercado.

O exemplo da Grécia, com a criação de um Centro Nacional de Apoio ao Trabalhador baseado nas diretrizes da Organização Mundial da Saúde, demonstra que é possível implementar políticas públicas eficazes, com resultados concretos para o bem-estar coletivo.

Já não há espaço para desculpas. A negligência com a saúde mental tem um custo alto — em produtividade, dignidade humana e responsabilidade jurídica.

Empresas que se recusam a encarar essa realidade estão defasadas não apenas em relação à agenda ESG, mas também na compreensão fundamental do que significa liderar no século XXI.





OPINIÃO

ADOECEER É A ESCOLHA DE QUEM POSTERGA: GESTÃO DA SAÚDE MENTAL NÃO PODE ESPERAR 2026

Em um país onde adoecer se tornou rotina, com 472.328 afastamentos por transtornos mentais em 2024 (INSS), com crescimento de 68% em relação ao ano anterior, onde 94% dos fundadores de startups já terem enfrentado alguma doença mental — e 85% relatando ansiedade crônica (Estudo Endeavor 24) — ainda há quem comemore a prorrogação do prazo final da norma que protege a saúde de todos. Isso não é estratégia. É uma autossabotagem corporativa



Quando falamos em saúde mental, o erro mais comum é acreditar que ela pode esperar. A inércia tem sido a maior responsável pelo adoecimento emocional nas empresas. O cuidado com a saúde psíquica precisa ser preventivo, não reativo. Adoecer é adiar o investimento que não espera mais.

A exaustão dos colaboradores não começa de forma abrupta. Ela se constrói em silêncio, no acúmulo de demandas, na ausência de pausas e na banalização do estresse. Esperar que um problema de saúde mental se agrave para só então agir é permitir que o prejuízo humano e financeiro alcance proporções desnecessárias.

A saúde mental nas empresas não pode mais ser tratada como um plano de “amanhã”. Postergar ações preventivas contribui diretamente para o adoecimento dos colaboradores.

Brasil em alerta: o impacto dos transtornos mentais em 2025

O ano de 2025 reforça uma realidade crítica. Segundo o Observatório de Saúde Mental e Trabalho, só no último ano mais de 440 mil brasileiros se afastaram do trabalho por questões como depressão, estresse ou



ansiedade: o maior número da década.

O Brasil segue como o país mais ansioso do mundo e o quinto com mais casos de depressão, de acordo com o relatório da Organização Mundial da Saúde. E esse não é um dado isolado: os transtornos mentais já figuram entre as principais causas de incapacidade funcional no ambiente corporativo.

Esses números revelam mais do que estatísticas: eles escancararam um problema estrutural que afeta diretamente a produtividade, o clima organizacional e a sustentabilidade dos negócios.

A Portaria MTE nº 765/2025 prorrogou para 25 de maio de 2026 o prazo final de obrigatoriedade com para as empresas iniciarem a gestão dos riscos psicossociais, conforme a nova redação da NR-01.

Mas não há o que comemorar. Alguns dados saltam os olhos e chamam a atenção para um problema grave.

- Segundo o INSS, em 2024, o Brasil registrou 472.328 afastamentos por transtornos mentais.
- Dados do FIEMG e Valor Econômico mostram que o impacto econômico foi de R\$397,2 bilhões em prejuízos empresariais.
- A OMS revela que o país ocupa a 62ª posição em saúde mental num ranking de 64 países.

“A postergação da obrigação não autoriza omissão nem válida impunidade. Os problemas são reais.” — Relata Paulo Isan Coimbra, Desembargador, gestor regional do Programa do Trabalho Seguro, do Conselho Superior da Justiça do Trabalho – CSJT. (Fonte: Podcast Laborando, TRT-8)

Gestores, esse é um problema (e uma oportunidade) de negócio

Empresas que negligenciam o cuidado com a saúde mental incorrem em prejuízos mensuráveis. A ausência de estratégias claras resulta em aumento do absenteísmo, presenteísmo (quando o colaborador está presente fisicamente, mas improdutivo) e rotatividade.

Para o gestor atento, isso representa uma grande oportunidade: **adotar uma política estruturada de bem-estar não só reduz custos com afastamentos como melhora o engajamento e a retenção de talentos.**

O desafio é sair do modelo reativo baseado em ações simbólicas e descoladas da realidade para um modelo integrado à cultura e aos indicadores da empresa.

A Digital Medicina propõe uma abordagem integrada e preventiva, com indicadores palpáveis e ações contínuas.





Cuidar com estratégia: a proposta do Programa SAUDEAENERGIA

A **Digital Medicina** propõe um caminho sólido por meio do **Programa SAUDEAENERGIA**: uma solução baseada na prevenção, acessibilidade e acompanhamento contínuo. A proposta vai além da oferta de psicólogos ou da escuta pontual.

Ela integra dados clínicos, inteligência digital e atuação humanizada, com foco em prevenção ativa, rastreamento de sinais precoces e intervenções personalizadas. O programa conecta o RH às equipes médicas e cria um ciclo de cuidado com resultados visíveis.

O **Programa SAUDEAENERGIA**, da **Digital Medicina** oferece:

- Monitoramento antecipado de sinais emocionais.
- Telemedicina com suporte psicológico.
- Envolvimento ativo do RH e líderes na jornada de cuidado.
- Métricas claras de evolução (absenteísmo, turnover, engajamento).

Implantar bem-estar exige processo, não improviso

A transformação começa com um diagnóstico: entender o nível de sobrecarga, o clima emocional e os principais riscos. A partir disso, a empresa pode estruturar cinco etapas fundamentais:

1. **Mapeamento emocional** com ferramentas diagnósticas.
2. **Prevenção contínua**, com educação emocional e ações regulares.
3. **Suporte 24h**, via telemedicina e canais de acolhimento.
4. **Engajamento do RH**, com relatórios e planos de ação.
5. **Mensuração de resultados**, com métricas como absenteísmo, NPS interno e produtividade.



Liderança como protagonista da transformação

A postura dos líderes define o sucesso de qualquer iniciativa. Chefias que invalidam emoções ou perpetuam a cultura do "dar conta de tudo" contribuem para o agravamento do problema.

Já líderes conscientes, treinados e empáticos conseguem identificar sinais precoces, acolher vulnerabilidades e agir com responsabilidade. Mais que um papel operacional, essa liderança é estratégica. Ela influencia comportamentos, retém talentos e eleva a confiança organizacional.

Liderar de forma saudável é entender pilares essenciais de qualquer empresa e equipe.



- Diagnosticar com ferramentas sérias: Formulários genéricos não bastam. O uso de soluções como do Programa SAUDEANERGIA da Digital Medicina garante análise técnica, auditoria e plano de ação real.
- Treinar Lideranças em saúde emocional: A nova competência-chave do líder é saber cuidar do time e de si mesmo.
- Monitorar indicadores com inteligência: Absenteísmo, conflitos, satisfação — tudo pode (e deve) ser acompanhado.
- Implementar soluções validadas: O Programa SAUDEANERGIA, da Digital Medicina entrega Telemedicina 24h (psiquiatria, psicologia, nutrição), Integração com NR-01, NR-17 e Lei nº 14.831/2024 e indicadores gerenciais e certificação funcional para a empresa.

**O futuro começa agora: saúde mental é sustentabilidade
Postergar é adoecer. Cuidar da saúde mental não é uma concessão,
mas uma necessidade organizacional.**

Empresas que apostam na saúde mental como pilar obtêm retorno significativo em produtividade, inovação e clima organizacional. Quando se cuida das pessoas, se cuida do negócio porque sem saúde mental, não há futuro sustentável.

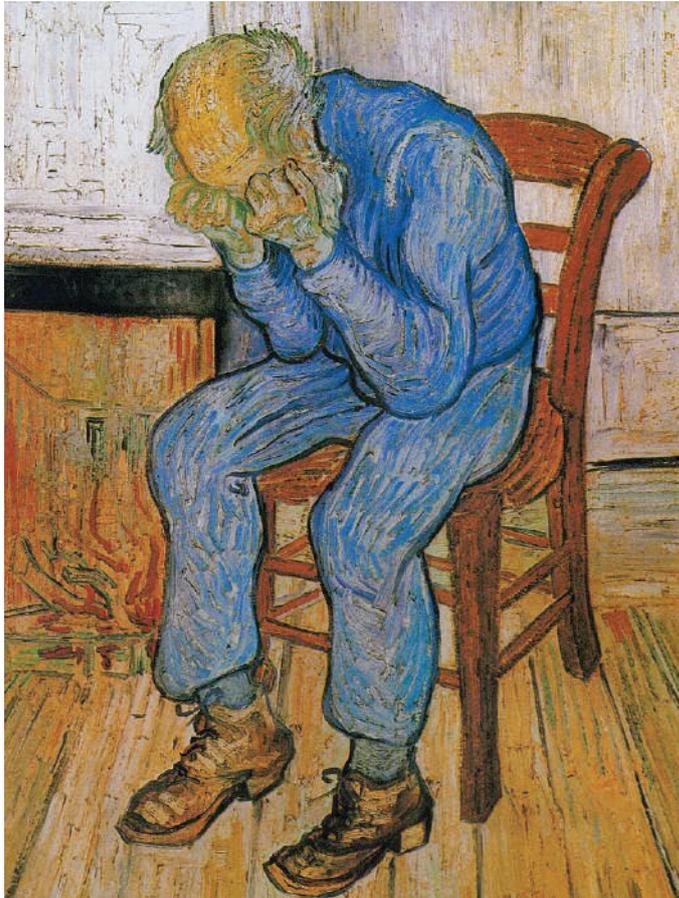
Escolher postergar é trilhar o caminho do adoecimento coletivo. Mas escolher agir, com inteligência, acolhimento e estratégia, é reescrever o futuro das organizações.

Se 2026 é tarde, o momento de agir é hoje.

Marcus Tatagiba – CEO da Digital Medicina.

Dr. Leonardo Jorge Cordeiro de Paula – Diretor Médico da Digital Medicina.





Homem velho com a cabeça em suas mãos - 1890

Criada poucos meses antes da morte de Van Gogh, essa obra retrata a angústia e o sofrimento psíquico do artista, mas também sua fé em Deus e em um "portal da eternidade".

A Grécia deu um passo importante na promoção da saúde mental no ambiente de trabalho ao inaugurar, em 2023, o primeiro Centro Nacional de Apoio ao Trabalhador, fruto de uma parceria entre a organização não governamental Thalpos Mental Health e o Ministério da Saúde grego.

A iniciativa, pioneira no país, segue diretrizes da Organização Mundial da Saúde (OMS) e visa prevenir transtornos mentais, promover o bem-estar psicológico e oferecer suporte a trabalhadores.

A pandemia de Covid-19 agravou os problemas de saúde mental ao acelerar mudanças como o home office e a automação. Essas transformações impactaram profundamente o mercado profissional e ampliaram a instabilidade financeira, gerando novos riscos psicossociais e intensificando os já existentes, com efeitos diretos sobre o bem-estar dos trabalhadores.

Segundo um relatório da OMS e da Organização Internacional do Trabalho, em 2019, cerca de 15% dos adultos em idade laboral viviam com transtornos mentais.

GRÉCIA AVANÇA NA PROMOÇÃO DA SAÚDE MENTAL NO TRABALHO COM APOIO DA OMS

no ambiente de trabalho, promover mudanças na cultura organizacional e acessar serviços de assistência social. Voltado especialmente para autônomos e funcionários de pequenas e médias empresas, o centro oferece serviços de saúde mental acessíveis e gratuitos, beneficiando indivíduos que enfrentam desafios específicos, como altos níveis de insegurança, comportamentos de risco, perda de equilíbrio entre vida pessoal e profissional, conflitos e estresse crônico decorrente de trabalho exigente, isolamento social e pressões financeiras.

A iniciativa está alinhada ao oitavo eixo do Plano Nacional de Ação para a Saúde Mental da Grécia 2021–2030, que abrange políticas e intervenções para a promoção, proteção e aprimoramento da saúde mental da população, especialmente de grupos vulneráveis.

No Brasil, embora a pauta da saúde mental tenha ganhado destaque nos últimos anos, ainda são escassas as iniciativas públicas voltadas especificamente ao contexto laboral. Em 2023, o Ministério da Saúde atualizou a Política Nacional de Saúde Mental, com diretrizes mais integradas à atenção primária, mas ações estruturadas voltadas à saúde mental no trabalho seguem limitadas e descentralizadas. A NR 1 deverá ser o marco divisório entre a realidade passada e presente.

Essa abordagem integrada e preventiva da Grécia serve como modelo para outros países que buscam enfrentar os desafios da saúde mental no trabalho, demonstrando o impacto positivo de políticas públicas alinhadas às orientações da OMS.



AVANÇO DA IA NO TRABALHO IMPULSIONA

O uso crescente de ferramentas de inteligência artificial generativa, como o ChatGPT, tem ampliado a produtividade em diversos setores, mas acende um alerta entre especialistas e gestores quanto aos impactos negativos sobre a saúde mental dos trabalhadores. A substituição de interações humanas por interfaces automatizadas pode comprometer dinâmicas de colaboração, ampliar o isolamento e aumentar o risco de esgotamento.

A consultoria McKinsey estima que mais de 70% das empresas já utilizam IA em pelo menos uma área de seus negócios, como vendas, atendimento ou análise de dados. A adoção dessas tecnologias, que produzem textos, imagens e códigos com fluência próxima à humana, tem permitido a realização de tarefas em ritmo acelerado e com maior padrão de qualidade.

Estudos começam a revelar efeitos adversos. Uma pesquisa publicada no Journal of Management, que acompanhou cerca de 100 operadores de call center de um banco na Coreia do Sul, apontou melhora no desempenho com uso de IA, mas também identificou sobrecarga de informações e redução da capacidade de concentração.

A tendência preocupa pesquisadores. Um estudo do Journal of Applied Psychology revelou que quanto maior a interação com IA para cumprir metas profissionais, maior a sensação de solidão entre os funcionários — fator associado a insônia e maior consumo de álcool.

A erosão de vínculos sociais no ambiente de trabalho também é destacada como risco. Em empresas cuja cultura valoriza colaboração e segurança psicológica, a substituição de interações humanas por interações com máquinas pode afetar a motivação, a confiança entre colegas e a construção de redes de apoio.

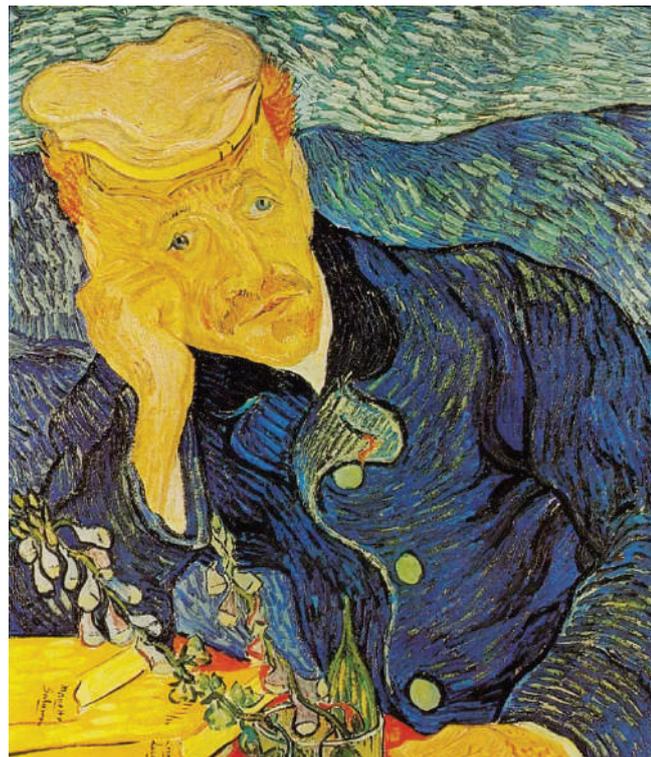
Para mitigar esses efeitos, algumas empresas têm redesenhado funções e estruturas. Segundo Navdeep Arora, consultor de grandes seguradoras, empresas do setor têm adaptado o papel dos subscritores, que deixam de analisar riscos caso a caso e passam a atuar de forma mais estratégica, olhando para carteiras inteiras e apoiando áreas comerciais. Ele cita ainda o caso de uma operadora de saúde que estruturou “equipes familiares”, responsáveis por atender grupos de clientes ligados por vínculos familiares. A medida, segundo a empresa, elevou a satisfação no trabalho e melhorou a experiência dos segurados.

O ritmo de adoção das tecnologias, porém, tem superado a capacidade das empresas de estabelecer limites e diretrizes claras. O modelo predominante ainda é o da experimentação livre por parte dos

PRODUTIVIDADE, MAS AGRAVA RISCOS À SAÚDE MENTAL

O Dr. Gachet - 1890

Esta tela retrata Paul Gauchet, o médico que cuidou de Van Gogh em seus últimos meses. A obra expressa o estado mental conturbado do artista, uma reflexão sobre a angústia e a busca por cura.



funcionários, o que pode reforçar a sensação de isolamento e desperdiçar oportunidades de compartilhamento de boas práticas entre equipes.

Diante da consolidação da IA como parte estrutural do ambiente corporativo, especialistas recomendam que empresas invistam em estratégias que combinem ganhos de eficiência com o fortalecimento de conexões humanas. Monitoramento ativo dos impactos psicológicos, redesenho de papéis e espaços regulares de troca são apontados como medidas essenciais para evitar um desequilíbrio entre produtividade e bem-estar.



KARO-JISATSU: O SUICÍDIO POR EXCESSO DE TRABALHO NO JAPÃO

O termo japonês karo-jisatsu descreve o suicídio motivado por condições extremas de trabalho, como jornadas exaustivas, pressão por desempenho e assédio moral. Embora o Japão tenha implementado reformas trabalhistas, como a Lei de Reforma do Estilo de Trabalho de 2018, que limita o tempo extra a 45 horas mensais, casos de excesso de trabalho continuam a ocorrer.

No Natal de 2015, a jovem Matsuri Takahashi, de 24 anos, funcionária da agência de publicidade Dentsu, cometeu suicídio após registrar mais de 105 horas extras em um único mês. Seu caso gerou comoção nacional e levou a uma investigação sobre as práticas laborais da empresa.

Dados do Ministério da Saúde, Trabalho e Bem-Estar do Japão indicam que, em 2022, 10,1% dos homens e 4,2% das mulheres trabalhavam mais de 60 horas por semana. Estudos associam jornadas prolongadas a riscos aumentados de doenças cardiovasculares e transtornos mentais.

O governo japonês reconhece que trabalhar mais de 80 horas extras por mês aumenta significativamente o risco de karoshi (morte por excesso de trabalho) e karo-jisatsu. No entanto, a cultura corporativa que valoriza a dedicação extrema ainda prevalece em muitas empresas.

Iniciativas como a implementação de semanas de trabalho de quatro dias e a promoção de ambientes laborais mais saudáveis estão sendo discutidas, mas especialistas afirmam que mudanças culturais profundas são necessárias para combater efetivamente o karo-jisatsu.

A conscientização sobre os perigos do excesso de trabalho e a promoção de um equilíbrio entre vida profissional e pessoal são passos essenciais para prevenir tragédias relacionadas ao trabalho no Japão.



Campo de Trigo com Ciprestes (1889)

Uma das telas mais vigorosas de Van Gogh, retratando os ciprestes, árvores que o fascinavam pela sua forma retorcida e vertical, como chamas no céu.



DESESTRESSANDO NO TRABALHO

O estresse no ambiente de trabalho tornou-se uma preocupação central para empresas e profissionais, especialmente em um contexto de crescente pressão por produtividade, prazos curtos e sobrecarga de tarefas.

Embora seja um fator recorrente no mundo corporativo, especialistas apontam que sua gestão eficiente é possível com estratégias simples e sustentáveis.

De acordo com um levantamento da *International Stress Management Association* (ISMA-BR), o Brasil é o segundo país com maior nível de estresse no trabalho, atrás apenas do Japão. Nesse cenário, empresas têm buscado soluções para mitigar os impactos do esgotamento profissional na saúde mental e no desempenho das equipes.

Entre as medidas mais adotadas está o incentivo à prática da respiração consciente, ou *mindfulness*, técnica que promove atenção plena e ajuda a reduzir níveis de ansiedade. Outra prática em ascensão é o estabelecimento de limites claros entre vida pessoal e profissional, especialmente em tempos de *home office* e hiperconectividade.

A organização e priorização de tarefas também aparecem como ferramentas fundamentais para lidar com a sobrecarga. Pausas curtas ao longo do expediente, aliadas à promoção de um ambiente positivo e colaborativo, têm mostrado resultados consistentes na redução de tensões no dia a dia corporativo.

Empresas que oferecem treinamentos em resolução de conflitos e programas de bem-estar físico – como incentivo à atividade física e à alimentação saudável – têm relatado melhorias no clima organizacional e menor rotatividade de pessoal.

A busca por rituais de encerramento do expediente e o estímulo ao autocuidado também fazem parte desse conjunto de ações. Para situações mais críticas, o suporte psicológico profissional, oferecido por meio de programas de assistência ao empregado, tem sido essencial. A adoção dessas práticas sinaliza uma mudança de paradigma: o cuidado com a saúde emocional deixou de ser responsabilidade exclusiva do indivíduo e passou a integrar as diretrizes estratégicas de empresas preocupadas com produtividade e sustentabilidade no longo prazo.



Autorretrato com a Orelha Cortada (1889)

O misterioso episódio da amputação da orelha direita de Van Gogh se torna tema desta tela, um autorretrato carregado de simbolismo. A obra nos confronta com a fragilidade e o sofrimento do artista, uma expressão crua de sua angústia interior.

GUIA PRÁTICO DE BOAS PRÁTICAS PARA GESTÃO DO ESTRESSE NO TRABALHO

- Incentivar práticas de *mindfulness* e respiração consciente.
- Estabelecer e respeitar limites entre vida profissional e pessoal.
- Promover a organização e priorização de tarefas (evitar sobrecarga).
- Implementar pausas regulares durante a jornada de trabalho.
- Estimular um ambiente colaborativo, seguro e de apoio mútuo.
- Oferecer programas de bem-estar físico (atividade física e alimentação saudável).
- Investir em treinamentos para resolução de conflitos interpessoais.
- Criar rituais de encerramento do expediente para desconexão gradual.
- Disponibilizar suporte psicológico profissional (EAPs – Employee Assistance Programs).
- Incluir a saúde mental nas metas estratégicas da empresa e nas práticas ESG.

Este checklist pode ser usado por equipes de RH, lideranças ou comitês de saúde corporativa como guia de referência rápida.

Conheça o Programa **SAUDEAENERGIA,** da Digital Medicina

O 1º Programa completo de Proteção da Saúde Mental e Bem-Estar para colaboradores e líderes de empresas!

O único serviço totalmente alinhado a NR1 e a Lei 14.831, garantindo a certificação de Empresa Promotora da Saúde Mental.

- ✓ Aumento de Eficiência e Produtividade
- ✓ Redução de custos com ausências, RH e Plano de Saúde
- ✓ Flexibilidade com atendimento médico via Telemedicina
- ✓ Especialistas em diversas áreas como psiquiatria, psicologia, nutrição e muito mais
- ✓ Relatórios integrados com Indicadores de Saúde e Absenteísmo
- ✓ Treinamentos de Liderança

